



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión educativa y desempeño docente en la Institución  
Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

**AUTORA:**

Cósar Sedano, Rosa Amelia (ORCID: 0000-0002-0527-978X)

**ASESOR:**

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

Lima – Perú

2021

## Dedicatoria

Quiero dedicar mi trabajo a Dios que me concede la vida, la salud y las oportunidades que de ella se desprenden; asimismo a mis padres que me enseñaron desde siempre a ser perseverante y constante en mis esfuerzos por alcanzar mis metas.

## Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible el poder optar el grado de magister en educación, y que en todo momento me transmitieron su confianza, apoyo y fortaleza. En primer lugar, mi agradecimiento a Dios, a mis padres, mis hermanas, esposo e hijo. Gracias por ser mi inspiración en todo lo que hago y sobre todo porque me alientan a seguir alcanzando mis sueños. Mi gratitud también al Dr., Alejandro Ramírez Ríos, asesor de mi tesis, por su eficiente enseñanza y apoyo permanente, que han contribuido a fortalecer mis competencias profesionales.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población	18
3.4. Técnica de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Tabla de frecuencia: Gestión educativa y el desempeño docente</i>	20
Tabla 2. <i>Tabla de frecuencia: Dimensión institucional y el desempeño docente</i>	20
Tabla 3. <i>Tabla de frecuencia: Dimensión administrativa y el desempeño docente</i>	21
Tabla 4. <i>Tabla de frecuencia: Dimensión pedagógica y el desempeño docente</i>	22
Tabla 5. <i>Tabla de frecuencia: Dimensión comunitaria y el desempeño docente</i>	22
Tabla 6. <i>Correlación: gestión educativa y desempeño docente</i>	23
Tabla 7. <i>Relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente</i>	24
Tabla 8. <i>Relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente</i>	24
Tabla 9. <i>Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente</i>	25
Tabla 10. <i>Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente</i>	26

## Resumen

La investigación se denomina: Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. El objetivo general fue determinar la relación entre Gestión educativa y desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales. Su estudio fue aplicado y su diseño no experimental descriptivo, transversal y correlacional. La población fue de 85 docentes, la muestra fue no probabilístico, conformado por 70 docentes. Se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario de escala Likert; validado por el juicio de expertos, y su confiabilidad se obtuvo con el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados demuestran que el total de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión educativa, el 8,6% afirmaron que el desempeño docente es muy deficiente, 27,1% deficiente, 62,9% eficiente y 1,4% muy eficiente. El análisis inferencial de la hipótesis indica que el coeficiente Rho de Spearman fue 0,548, de sig. 0,01 determinándose que existe correlación positiva moderada entre ambas variables. Su p-valúe de 0,00 ( $0,000 < 0,05$ ), indica que se acepta la hipótesis alternativa. Se concluye que existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.

**Palabras claves:** gestión educativa, desempeño docente y correlación positiva

## **Abstract**

The research is called: Educational management and teaching performance at the Manuel Seoane Corrales Educational Institution, Mi Perú 2021 district. The general objective was to determine the relationship between educational management and teaching performance at the Manuel Seoane Corrales educational institution. His study was applied and its descriptive, cross-sectional and correlational non-experimental design. The population was 85 teachers, the sample was non-probabilistic, made up of 70 teachers. The survey and a Likert scale questionnaire were used as an instrument; validated by expert judgment, and its reliability was obtained with Cronbach's alpha coefficient.

The results show that the total of the people surveyed, regardless of the level of educational management, 8.6% affirmed that the teaching performance is very poor, 27.1% deficient, 62.9% efficient and 1.4% very efficient. The inferential analysis of the hypothesis indicates that Spearman's Rho coefficient was 0.548, of sig. 0.01, determining that there is a moderate positive correlation between both variables. Its p-value of 0.00 ( $0.000 < 0.05$ ), indicates that the alternative hypothesis is accepted. It is concluded that there is a relationship between educational management and teaching performance at the Manuel Seoane Corrales educational institution, Mi Perú 2021 district.

**Keywords:** educational management, teacher performance and positive correlation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El proceso de globalización marcha de manera inexorable y cada vez a un ritmo mayor, generando una serie de cambios en todos los contextos, hasta en el propio comportamiento humano. A ello le tenemos que añadir el surgimiento de un nuevo escenario, producto de la pandemia Covid-19 que ha producido cambios en los estilos de vida y se está ensanchando aún más las fisuras de desigualdad en el ámbito mundial. En ese sentido, el ámbito educativo está sufrido en tan corto tiempo, cambios muy relevantes, donde los estudiantes tienen que enfrentar el reto de tener su aprendizaje online, sin tener los recursos necesarios, de igual manera los docentes y directivos tienen que asumir el reto de gestionar y adaptar nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje vía online (Britez, 2020).

La realidad educativa Latinoamérica, con respecto a la educación y gestión educativa están orientadas a la producción de fuerza capitalista, que se transformaron en mercancía, siendo el trabajador un simple objeto de la producción y el centro educativo mantiene un paradigma de gestión en condiciones de producción. La escuela, desde la administración, desaprovecha el sentido de espacio, de intercambios interpersonales y construcción social; y más bien apuesta a las condiciones del mercado y fuerzas productivas (Tello, 2015); además, Cortés (2016) señaló la necesidad de realizar cambios en el sistema educativo actual de Costa Rica, que procure pasar de gestión tradicional a nuevas estrategias de gestión, para poder adaptarse a las exigencias del siglo XXI. En México, existe un problema no manifiesto en su totalidad que aún no se ha superado con respecto al desempeño docente, que se sustentan en las bajas puntuaciones obtenidas en pruebas estandarizadas tanto a nivel nacionales como internacionales. Por eso, se están ejecutando algunas reformas educativas (Martínez, et al., 2016).

En el ámbito nacional, el Minedu (2020) a través del Consejo Nacional de Educación, hizo posible la elaboración del Proyecto educativo nacional peruano al 2036. En dicho documento se señala que la situación de la educación peruana es preocupante; porque si bien hay algunos logros en estas dos últimas dos décadas, todavía se sigue teniendo un contexto de marcada debilidad institucional, que no permite consolidarse como un país con igualdad de oportunidades. En ese sentido, señala que necesitamos contar con docentes comprometidos, que comprendan las características y necesidades de los estudiantes; así como su entorno, denotando



en su desempeño profesionalismo. Asimismo, señala que los equipos directivos faciliten y conduzcan nuevas estrategias educativas con idoneidad, compromiso y responsabilidad, considerando las necesidades de estudiantes, docentes, personal administrativo y sus entornos.

A nivel Local, hay que señalar que, en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, se tiene docentes que presentan dificultades para ejercer su labor pedagógica online de manera eficiente, evidenciándose dificultades para realizar el acompañamiento y la evaluación formativa a los estudiantes de manera pertinente y oportuno. Con respecto a la planificación curricular, no todos tienen claros en qué consiste el enfoque por competencias, de tal manera, que muchos todavía enseñan y evalúan de manera tradicional, denotándose en algunos casos poca apertura al cambio. El servicio educativo se brinda por Whatsapp y/o vía Zoom o Meet; pero se han presentado muchos inconvenientes durante el año con respecto a la conectividad y a su uso. El trabajo colegiado entre docentes se realiza de manera remota y a veces en algunas áreas sin planificación previa por lo que no se evidencia un producto del trabajo. Se ha logrado distribuir los materiales educativos a los padres de los estudiantes, siguiendo los protocolos de bioseguridad; sin embargo, no alcanzó para todos los estudiantes y además algunos docentes no promovieron el uso de estos recursos. A nivel de padres de familia se observa, desinterés del quehacer escolar; y por el otro lado, los directivos les brinda poco espacio de participación desde la gestión. Asimismo, se han realizado pocos talleres para fortalecer las competencias digitales de los docentes. El liderazgo directivo está más orientado a la administración, más que al acompañamiento y monitoreos en las aulas virtuales.

En tal sentido, el problema principal se formula bajo la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, Mi Perú 2021? Los problemas específicos son: ¿Cómo se relacionan las dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, ¿Mi Perú 2021?

La justificación de la presente investigación se sustenta en que los resultados que parten del análisis de los hechos para dar a conocer los problemas más relevantes relacionados con la gestión educativa y el desempeño docente,

extrayendo importantes conclusiones que contribuyan a superar debilidades y plantear nuevas estrategias de mejoramiento, frente a las necesidades locales.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño en docentes de la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021 y los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.

La hipótesis general fue: Existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021. Las hipótesis específicas fueron: Existe una relación entre las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional, se tiene a Meza (2019), en su estudio de tipo correlacional llegó a concluir una relación moderada de 0,504 entre la gestión educativa y el desempeño docente. De igual modo los resultados con respecto al aspecto institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria, los resultados fueron moderada. De otra parte, Rosario (2017) realizó un estudio descriptivo correlacional y obtuvo una relación de 0,837 de desempeño docente y gestión educativa. Asimismo, Chávez, et al. (2019), realizó un estudio correlacional, obteniendo un coeficiente correlacional de Rho Spearman  $r=0,877$ , alta y positiva de las variables.

Rodríguez y Márquez (2016), efectuaron un estudio correlacional. La muestra fue compuesta por 67 estudiantes. Los resultados demostraron que existe una asociación de 65,17% entre la gestión docente y el desempeño académico de estudiantes de biología, la correlación con Chi cuadrado determinó la dependencia entre las variables. Asimismo, Mamani (2019), realizó una investigación básica, no experimental, descriptivo – correlacional, concluyó que hay una correlación positiva media de 0,587), entre desempeño docente y gestión educativa en las instituciones educativas. Por otro lado, Vega (2016) en su estudio correlacional, llegó a concluir la existencia de correlación de 0,798 para gestión escolar y práctica docente. Además, Sosa (2017) consideró su estudio no experimental, descriptivo– explicativo. La prueba con Chi cuadrada le permitió afirmar la dependencia de las variables contrastadas y afirmar la influencia de la gestión directiva en el desempeño docente.

Zagaceta (2018) realizó una investigación correlacional, llegando a la conclusión que existe relación entre gestión directiva y desempeño laboral, en base al siguiente resultado  $r= 0,771$ , lo que significó que las variables de estudio tienen una relación de nivel moderado. Por otro lado, Quino (2017) utilizó el diseño de correlacional transversal, no experimental, de enfoque descriptivo, obtuvo una relación de 0,903 entre la gestión educativa y la práctica docente. Del mismo modo, Quispe (2019) hizo un estudio de corte transversal– correlacional. Halló una correlación positiva y significativa positiva alta ( $r_s = 0.661$ ) entre gestión educativa democrática de los directivos y el desempeño docente.

De otro lado, Curitima (2020) su estudio descriptivo correlacional, estableció la relación entre gestión escolar y el desempeño laboral directivo. Se utilizó una

ficha de observación de gestión escolar y un cuestionario sobre desempeño laboral. Los resultados que se obtuvo del cruce de frecuencias arrojaron que existe un 65,17 % de asociación. La contratación con Chi cuadrado determinó la relación consistente, infiriendo que la mejora en la gestión escolar contribuir a mejorar el desempeño laboral y el desarrollo del componente pedagógico, así como los aprendizajes en los estudiantes. También, Flores (2017), cuyo estudio de diseño correlacional, aplicando Chi-cuadrado halló fuerte asociación entre la gestión educativa del director y el desempeño docente.

Asimismo, Mejía (2019) realizó un estudio sobre la gestión institucional y el desempeño docente, bajo el diseño no experimental-transversal, de tipo de correlacional y descriptivo. De los resultados obtenidos, el 73,5% de los docentes opinaron que la gestión institucional fue regularmente eficiente, mientras que el 80,3% opinaron que el desempeño docente es favorable. Los resultados de acuerdo con el coeficiente correlación de Kendall, arrojaron un valor de Tau-B = 0,801 estableciendo la correlación directa entre ambas variables. Llamo (2018) en su investigación correlacional obtuvo 0,68 como coeficiente Rho de Spearman indicando una moderada correlación. También Huayllani (2018) obtuvo como resultado en su investigación 0,49 de correlación entre gestión institucional y calidad educativa.

Por su parte, Benites y Castillo (2018), en su investigación encontraron que la administración influye en el desempeño laboral docente. Su población estaba conformada por 30 docentes, el recojo de datos se hizo con dos cuestionarios, utilizando un diseño correlacional. De los resultados descriptivos se obtuvo un coeficiente correlacional de 0,487 concluyendo una relación moderada. Por otro lado, Davalos y Rojas. (2018) en su investigación correlacional, halló entre desempeño docente y la dimensión pedagógica, una relación positiva alta de 0.824, con la dimensión administrativa correlación positiva alta de 0.826. con la dimensión comunitaria correlación positiva alta de 0.811.

También, Meza, et al. (2020), investigaron sobre gestión educativa y desempeño docente. De correlacional, de tipo explicativo. Los hallazgos dan cuenta de una correlación moderada entre ambas variables ( $r = .623$ ). De igual manera los resultados con respecto a las dimensiones: Gestión Administrativa ( $r = .611$ ), Gestión Institucional ( $r = .523$ ), Gestión Comunitaria ( $r = .514$ ) y Gestión Pedagógica ( $r = .499$ ).

A nivel internacional, Álvarez, I., Ibarra, M. y Miranda E. (2016), realizaron una investigación sobre la gestión educativa y calidad, cuyos hallazgos fueron que 75% de los entrevistados afirmaron que la institución realizó cambios significativos en procesos de gestión y un 25% de los encuestados consideraron que debería incrementarse el nivel de compromiso de la institución a nivel del mismo rectorado. Concluyeron que es importante fortalecer la gestión educativa bajo el esquema de un sistema del mejoramiento de la gestión de calidad, que permita optimizar los índices de desempeño laboral

La teoría general con respecto a la primera variable: Gestión educativa. Partiremos por mencionar la teoría de Frederick Taylor, quien planteó un enfoque tradicional de la administración, basado en la organización de los recursos humanos y la distribución de las labores con la finalidad de elevar la eficacia de la industria. Y en 1911, desarrolló la idea de la gestión científica al considerar la labor de los trabajadores por parte de los administradores. También tenemos a Henri Fayol, quien hizo referencia a la función de trabajo, pero desde la dirección. Ambos, considerados padres de la escuela Clásica de Administración. (citado por Casassus, 2000). Para Chiavenato, (2006) la Teoría General de la administración de las Instituciones u organizaciones debe ser considerada desde el punto de vista de la interacción e interdependencia, en la que se ven involucradas seis variables principales: persona, tareas, estructura, ambiente, tecnología y competitividad. Además, pone de manifiesto las diversas teorías, tales como Teoría clásica de la administración, Teoría de las relaciones humanas, Teoría neoclásica, Teoría estructuralista, Teoría del comportamiento en la administración, Teoría del desarrollo organizacional, Teoría sistémica y Teoría situacional.

Posteriormente se comienza a utilizar la palabra gestión, sin embargo, ésta no es sinónimo de administración, pero si están muy relacionados, ya que la gestión engloba a la administración. Por lo tanto, para tener una óptima gestión debe haber una buena administración. En ese sentido, la administración es un medio para la gestión educativa. (Botero, C. 2009).

Sin embargo, hay que señalar que existen fundamentos teóricos administrativos gerenciales que tienen una visión tecnocrática y empresarial que reduce el verdadero sentido del campo educacional. La palabra gestión toma más

sentido, cuando se presenta de manera más específica, dándole énfasis a la labor humana.

La Gestión educativa como disciplina que aparece en los años 70 en el Reino Unido. Recién en los 80 aparece en Latinoamérica; y desde entonces se han realizado diversas definiciones. Es así como, la palabra gestión hace referencia a la variedad de servicios que brinda el hombre, al interior de las organizaciones. Sin embargo, existen definiciones, que tienen que ver con la organización institucionales, recursos y objetivos; y otras otra que tienen que ver con la interacción entre personas (Chacón, 2014).

De otro lado, Cruzata y Rodríguez (2016) indicaron que la gestión educativa necesita ser vista como una nueva manera de entender y dirigir la organización escolar, para tomar decisiones y generar comunicaciones específicas para alcanzar objetivos y metas establecidas. La gestión educativa fue concebida como una disciplina que busca estudiar la organización del trabajo en el campo de la educación, sustentada por las teorías generales de la gestión y de educación. Sin embargo, no sólo se trata de aspectos teóricos sino también práctico, dado por los hechos que se dan en el día a día marcada por la cotidiana (Casassus, 2000). En relación con ello, Amarante (2000), la definió como la actuación que realiza rutinariamente, tales como: tomar decisiones, designar de funciones, coordinar, planificar, evaluar los aprendizajes y ejecutar reuniones con la comunidad educativa (docentes, estudiantes...), entre otros. De esta manera la gestión educativa interviene en la administración en las fases de planeación, organización, ejecución, evaluación y control. (Chacón, 2014). Asimismo, Botero (2009) la definió como el conjunto de procesos, toma de decisiones y acciones que va a permitir la planificación, realización de las prácticas pedagógicas; es decir su ejecución y evaluación.

En esta misma visión, la gestión es definida como la habilidad de generar una buena relación entre estructura, estrategia, sistemas, estilo, capacidades, los objetivos y las personas. Es decir, es la habilidad de articular los recursos de se tiene con el fin de lograr lo que se quiere o traza como meta. (Casassus, 2000). En ese sentido, la gestión debe ser vista de manera integral, donde todos sus componente o dimensiones se articulen de lo contrario se incurriría en una gestión desvinculada y fragmentada. De allí que, necesitamos contar con directivos, docentes y personal administrativo competentes, con conocimientos y

demostrando una buena predisposición en el desenvolvimiento de sus funciones, que garantice la calidad del servicio educativo, con la finalidad de contribuir en la formación integral del estudiante de las escuelas. (Inciarte et al., 2006). Asimismo, Quintana (2018) señaló que existen diversas formas de concebir la gestión; así tenemos: la gestión directiva, la gestión pedagógica, la gestión curricular, la gestión del tiempo, gestión educativa, gestión escolar, gestión del entorno, gestión de recursos, gestión académica y hasta la gestión administrativa.

Según Marconi (2012) afirmó que dicho concepto establece el modo de organización de la institución educativa y la manera del desarrollo intencional y sistemática, considerando el accionar de un conjunto de procesos y subprocesos correspondientes al planeamiento institucional, con el objetivo de lograr resultados de calidad y satisfactorios; mediante sus dimensiones: gestión pedagógica y curricular, el desarrollo de procedimientos metodológicos, principios administrativos de gestión de la enseñanza, promoción de la investigación innovadoras y el avance permanente a responder a problemas de gestión. Además, considera la acción de la administración como un componente entre los propósitos que se espera obtener y el planeamiento.

Asimismo, Laos y Ledesma (2013) señala la gestión educativa es la función mediante la cual se orienta y conduce la organización educativa en las áreas institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, además añade que la eficiente gestión posibilita la solución a los diversos problemas o dificultades que en algunos casos son recurrentes en la organización educativa; del mismo modo, permite a los estudiantes desarrollarse como personas responsables, íntegras y capaces dentro de una sociedad en beneficio personal y del país.

Por otro lado, Minedu, en el Marco de Buen Desempeño del Directivo (2012), se hace referencia al complejo rol director, y que lo lleva a asumir responsabilidades encaminadas para mejorar los aprendizajes de los alumnos, a través del ejercicio de su liderazgo y la gestión que desempeña en la Institución educativa a su cargo; y sobre esta plataforma interactúan los demás miembros de la comunidad educativa. Cada integrante, ya sean directivos, docentes, etc., maneja un “saber” sobre las instituciones educativa; a la que pertenece y en base a ese saber (Percepciones personales, intuiciones. experiencias...) se toman decisiones, se organizan actividades y prácticas pedagógicas. Asimismo, Parasuraman et al. (1988) señalaron que la gestión de calidad podría ser evaluado mediante cinco

dimensiones: fiabilidad o la habilidad para ejecutar el servicio comprometido, garantía o el conocimiento y cortesía de los trabajadores con la finalidad de crear confianza. Además, la tangibilidad o la existencia de infraestructura física, personal, instalaciones y equipos, empatía o la habilidad para comprender emociones ajenas mediante la atención personalizada y finalmente, la sensibilidad o la conveniente disposición orientada al cliente o usuario.

Con relación a las dimensiones de la gestión educativa, Marconi (2012) señala cuatro componentes: Dimensión administrativa, conectada con las acciones y actividades que se deben realizar para obtener en los plazos previstos, recursos tanto humanos, como materiales y financieros, con la finalidad de lograr alcanzar las metas establecidas, además cumplir con las variadas demandas y exigencias cotidianas en la institución; dimensión comunitaria, o serie de actividades donde participan los agentes educativos en las actividades, indagación y decisiones asumidas en cada organización, vinculando la sociedad con la institución, agentes de la comunidad educativa y otros sectores del entorno; dimensión institucional, consiste en la forma cómo está orientada y organizada con el fin de obtener una direccionalidad respecto a la formación de la institución, clima laboral y escolar, así como las mejores conexiones con las instituciones del entorno. Y la última es la dimensión pedagógica, encargada de ejecutar las actividades propias de la escuela, en función a su visión y misión. Está caracterizada por los vínculos que se establecen el estudiante con el profesor en relación el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como la aplicación de las estrategias, teorías, procesos didácticos, sujetas a la práctica docente.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2011), el campo de la gestión está conformado por la agrupación de factores coexistentes e interactuantes en un tiempo determinado. Estos elementos o factores son cambiantes y se reestructuran permanentemente. En este campo se distinguen cuatro dimensiones. La Dimensión institucional, que comprende de un conjunto de aspectos estructurales (cuerpo del establecimiento educativo) que le da un estilo de funcionamiento. Es decir, se toman en cuenta aspectos formales relacionados a la asignación de tareas y división del trabajo, organigrama, uso del tiempo, etc.; y por otro lado están los aspectos relacionados a la estructura informal, que tiene que ver la manera de como los actores institucionales asumen las estructuras formales. Asimismo, la Dimensión



administrativa, tiene que ver con las cuestiones de gobierno, para lo cual se asume el rol de administrador que lo lleva a planificar estrategias considerando los recursos humanos y financieros y los tiempos disponibles. Por otro lado, está la Dimensión pedagógico-didáctica, constituido por actividades propias que las diferencian de otras instituciones sociales. En ella se evidencia el objetivo central, que se persigue en la que se establecen vínculos entre los principales actores como son los estudiantes y los docentes construyendo con el conocimiento y los modelos didácticos. Y finalmente la Dimensión comunitaria, en la que se despliega actividades que buscan promover la participación de los diferentes actores, con respecto a la toma de decisiones; así como actividades propias del establecimiento como de representaciones en el contexto social en el que se encuentra.

La dimensión institucional, permite la conducción de proyectos y el despliegue de acciones que se relacionan, y que se generan de la administración con finalidad pedagógica. De acuerdo con esta dimensión, la gestión no sólo busca ser eficaz, sino que se adecue al contexto y realidad institucional, ya que permite que haya sinergia entre todos los elementos de la estructura educativa; lo que nos lleva a coordinar, tomar decisiones, ejecutar a través de acciones cooperativas que permitan alcanzar los objetivos compartidos. (Programa Escuelas de Calidad, 2010). Para Acevedo, et al. (2017), señala que existen factores que se desarrollan al interior de las escuelas que son elementos importantes de la gestión institucional y de la práctica pedagógica en el aula para obtener óptimos resultados educativos y para disminuir el efecto negativo de la pobreza que enfrentan los estudiantes en sus hogares. A través de la dimensión institucional se pueden elaborar de manera consensuada proyectos educativos, así como hacer uso de información relevante promoviendo el trabajo colegiado; asimismo, permite promover y fortalecer los compromisos que debe asumir el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La dimensión administrativa; consiste en disponer, coordinar, organizar supervisar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se presentan en la ejecución en relación con la racionalización de los recursos ya sean humanos, materiales y financieros, de acuerdo con las metas que se persigue. En otras palabras, administración se refiere a la acción de planificar, organizar, darle direccionalidad y evaluación, haciendo que la gestión sea más operativa y tenga un carácter dinámico. (Inciarte, et al., 2006). Según la Unesco (2011), lo que se busca es producir sinergia entre los intereses individuales y los

intereses institucionales, permitiendo decidir y ejecutar labores específicas para el logro de los objetivos institucionales. Entre ellas tenemos, precisar funciones, evaluación, mantenimiento y conservación de la infraestructura y los bienes materiales; organizar información y documentarios, presupuestos y recursos financieros. Al respecto, García et al. (2018) señalaron que son los directores los que tienen que tomar conciencia y conocimiento del impacto y alcance de sus decisiones y acciones en la Institución educativa, por lo que enfatizó la importancia de prepararse para desempeñar el rol administrativo de manera responsable. Así mismo, señala que coordinar, organizar y dirigir, son tareas que requieren ser compartidas, ya que no es una función exclusiva del director.

La dimensión pedagógica. También llamada gestión académica, en ella se consolida la planificación curricular de acuerdo con las áreas, grados, niveles (Villegas et al., 2005). Asimismo, se la imagina como el centro o parte principal del trabajo institucional de la escuela y de los animadores que la integran; en vista de la medida de aprendizaje educar. En este sentido, incorpora la tarea curricular institucional, la programación y expansión curricular, las metodologías pedantes y metodológicas, la evaluación de aprendizajes, la utilización de materiales y activos educativos. Asimismo, incorpora la ejecución del trabajo de los instructores o sus prácticas educativas, el dominio de los proyectos o planes que elaboran, la administración de técnicas instruccionales y metodologías académicas, asociaciones con estudiantes suplentes, preparación competente para ser hábiles, entre otros (Unesco, 2011, p. 6). Asimismo, Fayol (1986) planteó que los dos jefes y educadores son especialistas fundamentales en la realización del aprendizaje suplente. Además, agregó que la administración es innata en la exhibición del trabajo experto.

Y finalmente tenemos la dimensión comunitaria. Al respecto, Acevedo, et al. (2017) afirmaron que se refiere a las relaciones que existe entre la institución educativa y el contexto social e interinstitucional, en la que se considera la participación de padres de familia y organizaciones civiles, eclesiales comunales,

municipalidades, etc. Esto se hace posible gracias a las alianzas estratégicas que se establecen y que apuntan al mejoramiento de la calidad educativa.

Asimismo, el Minedu (2020), refirió que la evaluación de la gestión de los directivos, se realizó en base al modelo “Evaluación de desempeño a cargo directivo” en concordancia con la RVM 065-2020. Para lo cual consideraron tres dimensiones: Procesos pedagógica, cultura escolar y gestión de las condiciones operativas y de recursos de la institución educativa. En lo que respecta a los procesos pedagógico, está orientada a la planificación curricular, el monitoreo del profesor en el aula, el trabajo de acompañamiento y fortalecimiento de la labor que ejerce el docente y finalmente el seguimiento de los aprendizajes. Respecto a la cultura escolar, se considera la intervención o actuación de la comunidad educativa, el clima y la convivencia escolar. Y finalmente tenemos la gestión de las condiciones operativas y de recursos de la institución educativa, que están enmarcada en aspectos de salubridad y seguridad, uso transparente de los recursos económicos, uso de los recursos educativos, el proceso matrícula y la preservación a los derechos a la educación.

La teoría general de la variable: desempeño docente, se sustenta en las teorías psicológicas como las teorías: conductista cuyo representante máximo es Skinner, la teoría del aprendizaje social, cuyo representante es Albert Bandura, y las teorías pedagógicas, dentro de las cuales se tienen las: Teorías, cognitivas, cuyos representantes están David Ausubel, Jean Piaget, Jerome Bruner, Robert Gagné, Howard Gardner, socioculturales Lev Vygotsky, Erick Erickson entre otras.

Además, Acevedo, et al. (2017) señaló que los cambios o transformaciones que se den como parte de una reforma en el ámbito educativo tiene como punto central el reconocimiento del mérito y compromiso profesional de los docentes con la finalidad de promover una educación basada en equidad y calidad. De esta manera, el desempeño que ejerce el docente cobra importancia no solo desde el punto de vista de una educación de calidad, sino que también en el impacto que se produce reduciendo los efectos negativos de los factores socioeconómicos en los estudiantes de las poblaciones desfavorecidas.

En referencia a los trabajos previos realizados sobre la variable desempeño docente, Ausubel (1983) afirmó que el trabajo docente será fructífero en cuanto se cumplan con éxito algunos criterios: intencionalidad, reciprocidad, trascendencia, mediación del significado y mediación sentimental de competencia y beneficio.

Reconocer este proceso por parte del estudiante será vital para la obtención del aprendizaje significativo. La enseñanza planificada debe contener cuatro componentes o dimensiones: la organización social en el aula, secuencia de los contenidos, métodos y estrategias de enseñanza. También, Fernández (2008) argumentó que el desempeño del docente está vinculado con las formas en que cada docente estimula la naturaleza de sus labores y el acatamiento que se encuentra con él, desde un enfoque objetivo, se alinea con la evaluación de los indicadores establecidos. El desempeño docente consiste en el desarrollo de estrategias que realizan durante su trayectoria profesional, las mismas que son expresadas los logros de aprendizajes de los estudiantes, basada en el desarrollo de sus competencias que han sido previamente planificadas asegurando el buen desempeño escolar y permitiendo elevar el prestigio y competitividad de la institución (Torres, 2014).

De otra parte, Robalino (2007) señaló que el desempeño docente enmarca en un conjunto de compromiso que están en relación a sus desempeño profesional, su destreza personal y el sentido de responsabilidad para vincular los elementos importantes que afectan la formación integral de los estudiantes, así como ser partícipes activos en la gestión educativa, fortificar una cultura institucional y participar ser partícipe de las políticas educativas a nivel local, y nacional para contribuir que los estudiantes, logren aprendizajes desarrollando competencias y habilidades o destrezas para la vida.

Algunas teorías relacionadas a la variable fueron incluidas en este estudio; es el caso de Klingner y Nabaldian (2002), quienes argumentaron que las teorías sostienen el vínculo que existe entre el desempeño docente y la motivación, además señalaron que hay una relación entre la satisfacción laboral y su desempeño y aprovechamiento laboral. La teoría de la equidad explica cómo influye la percepción del trabajador con respecto al trato recibido: justo o injusto. Asimismo, señala que la equidad consta de los componentes: rendimiento y equiparación con otros.

La teoría de las expectativas explica que los colaboradores reflejan satisfacción al ejecutar sus labores, de esta manera expresan una mejor práctica laboral hacia los demás trabajadores. Los componentes que forman parte de esta teoría son tres: el alcance, que es la aspiración del colaborador por cumplir un objetivo, ejecutando su trabajo al nivel esperado; la evaluación del empleado, cuyo

objetivo es la obtención de un reconocimiento mediante gratificaciones o de lo contrario, alguna sanción; como efecto del desarrollo de su trabajo en el sentido del logro o no del nivel esperado; el valor, aquel que el trabajador confiere a estas remuneraciones o sanciones. La evaluación es un sistema de valoración de las capacidades, excelencias o grado de un definido objeto o persona (Dessler, 1996).

De otro lado, la teoría de la autoeficacia propone que el funcionamiento humano está gobernado por la mente, que tiene la capacidad de conocer y comprender dentro de un ámbito determinado. El eje central de esta teoría es el pensamiento autorreferente, el cual actúa mediando el comportamiento y la motivación en las personas. Para Bandura señala que para que el pensamiento autorreferente cumpla con la condición de coherencia y convergencia con el pensar, sentir y actuar, necesita de la calidad del autoconocimiento y del sentir de eficacia personal que se tenga (Bandura 1987, citado por Covarrubias, 2013).

También se tiene la teoría del determinismo recíproco, que según Bandura (1987) argumentó que en los factores ambientales, conductuales y personales se genera una interdependencia e interrelación, formando una tríada de determinación recíproca. Esta condición de reciprocidad afecta intencionalmente en el funcionar psicosocial y en los sucesos que perturban la vida de las personas, porque al lidiar por controlar sus vidas, pretenden lograr beneficios sociales y personales. Las consecuencias de sus acciones están supeditadas por los pensamientos que tienen de sí mismas, ya que, al ser generadoras y resultados de sus circunstancias, y además de responder a las demandas del ambiente, las transforman o alteran.

Por otro lado, Martínez, G. et al. (2016) señalaron que los docentes son agentes de gran importancia para lograr mejoras en la calidad, ya que son ellos, los que establecen contacto con los estudiantes directamente, y además tienden puentes de comunicación con los padres de familia. Es decir, permiten establecer vínculo entre los diferentes agentes del proceso educativo. En ese sentido es necesario contar con profesionales que tengan el perfil docente, permanentemente preparados, que conozcan, apliquen, dominen y apliquen el programa de estudios vigente, y demuestren dominio de las diversas tareas que realicen como parte de su rol. Para Chacón, (2011) es necesario que los directores y los docentes logren ser conscientes de la importancia del rol que ejercen dentro del ámbito escolar; siendo necesario que tengan una formación de liderazgo transformacional. Es decir que

fermenten dentro de la escuela una cultura de transformación con respecto a los valores, las habilidades, las competencias profesionales, esforzándose siempre a mejorar y manteniendo una actitud de aprendizaje permanente.

Por su parte, Robalino (2007) afirmó que existe la necesidad romper con esquemas tradicional para avanzar hacia aspectos de formación y desarrollo docentes, con habilidades para participar activamente en la vida escolar, crear, proponer, opinar y participar de las políticas educativas, tomar decisiones y corresponsabilizarse por ellos. Asimismo, refiere que este rol protagónico, se desarrolla en tres dimensiones: la dimensión del aprendizaje de los estudiantes, la dimensión de la gestión educativa y la dimensión de las políticas educativas. Con respecto al primero refiere que el docente, es el que puede garantizar el aprendizaje de manera intencional, de manera metodológica y con fundamento teórico. En relación con la segunda dimensión le pone énfasis en la participación docente con liderazgo compartido y la toma de decisiones, teniendo conciencia de la realidad de la escuela y de la comunidad dónde donde se localiza, respondiendo a las necesidades y demandas de su comunidad. Y con respecto a la tercera dimensión señala que está referido a la capacidad que tiene los docentes para expresarse y participar en espacios con la finalidad de transformar la educación a través de diversos mecanismos, vinculando la vida social y política de su comunidad con la educación.

Con respecto al desempeño docente, el Minedu (2012), a través del manual del Marco del buen desempeño docente, presentó cuatro dominios o dimensiones, que son: preparación para la enseñanza de los aprendizajes, el cual debe contemplar los conocimientos previos de los estudiantes, elegir estrategias y métodos adecuados para obtener el aprendizaje significativos y que se lleva a cabo a través de las actividades de planificación curricular: programación, unidades didácticas o de aprendizaje y sesiones de aprendizaje usando las estrategias y recursos pertinentes. El segundo dominio está referido a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la enseñanza aprendizaje que se desarrolla en el aula, el espacio de interacción de profesores y estudiantes, el grado de motivación favorable para el aprendizaje, ambientes agradables en las clases, y con el compromiso en la cimentación personal de saberes. Como tercero tenemos la dimensión, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que comprende los vínculos de respeto, apoyo con los miembros de la familia,

comunidad, otras organizaciones y sociedad civil en la formulación, realización y evaluación del proyecto educativo y por último tenemos a la dimensión: desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es un proceso en el cual el docente delibera el proceso de su trabajo y vivencias dentro de la institución, reflexiona sobre el ejercicio pedagógico individual y colectiva, con la finalidad de cimentar su identidad y dedicación profesional respecto al diseño de políticas educativas.

En relación con el desempeño docente existen factores internos y externos. Con respecto a los factores interno. Referente al primero, tiene que ver con factores propios del maestro, donde su implicación es directa porque tiene que ver con el compromiso y responsabilidad del docente y el segundo está conformado por factores que afectan al desempeño docente, sin que injerencia directa. Estos están dados por situaciones o elementos generados en contexto de la escuela, por ejemplo, el clima institucional, recursos para la enseñanza, estabilidad laboral, carga horaria, capacitación y actualización entre otros (Peniche, et al., 2020).

Además, Fernández (2008) demostró una manera de lograr que el docente logre eficiencia en su trabajo es a través de la evaluación, que brinda información fundamental de su desempeño y permite identificar qué aspectos necesita mejorar; por lo tanto, la evaluación docente permite mejorar la calidad educativa y debe realizarse periódicamente. Asimismo, señala que se debe tener cuidado de no utilizar la evaluación como un instrumento de control; sino con una lógica formativa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada. Este tipo de investigación es cuando se demuestra que al encontrar determinada teoría o un nuevo conocimiento científico la pone a prueba para transformar la realidad. Busca resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. También se le conoce como utilitaria porque se plantea problemas concretos que necesitan soluciones específicas e inmediatas (Rodríguez, 2003).

El diseño es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Al respecto, Hernández, et al. (2014) refirieron que en la investigación no experimental no se manipulan variables; observando los hechos desde un contexto natural para analizarlos. Asimismo, es descriptivo porque describen cómo es y cómo se presenta un fenómeno y sus componentes. Se denomina transversal porque se recoge la información en un determinado tiempo o momento. Y finalmente, es correlacional ya que, se describe la relación de las dos variables, que son objeto de estudio con la finalidad de llegar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones específicas.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable 1: Gestión Educativa (variable cualitativa, ordinal)

Variable 2: Desempeño Escolar (variable cualitativa, ordinal)

##### **Definición conceptual**

**Gestión educativa:** Son acciones que en su conjunto se encaminan a la consecución de objetivos, desarrollándose en las diversas dimensiones o áreas de una organización; y que es atribuido a las personas que participan desempeñando cargos. (Antúñez, 2000)

**Desempeño docente:** Se define como “el saber actuar eficazmente” dentro de un contexto escolar. (Cerón, et al. 2020).

##### **Definición operacional**

**Gestión educativa:** Se midió con 4 dimensiones, 20 indicadores y con la escala ordinal. Se usó como técnica la encuesta y de instrumento se utilizó un cuestionario con 30 ítems, con escala tipo Likert.



**Desempeño escolar:** Se midió con 4 dimensiones, 15 indicadores y con la escala ordinal. Se hizo uso de la encuesta como técnica y de instrumento se utilizó un cuestionario con 22 ítems con escala tipo Likert.

### **3.3. Población**

La población la conformó 85 docentes de primaria y secundaria, de la IE Manuel Seoane Corrales. La muestra fue de 70 docentes de ambos niveles. El tipo muestral fue no probabilístico. Al respecto, Arias et al. (2016) señaló que la población está constituida por la agrupación o conjunto, en este caso, de personas con características comunes, que es el referente para la elección muestral. Con respecto a la muestra, es de tipo no probabilístico porque los elementos de la población poseen la misma posibilidad de elección en la conformar de la muestra; considerando las características específicas de la población y el tamaño muestral. Hernández, R. et al (2014).

### **3.4. Técnica de recolección de datos**

Se hizo uso de la técnica de la encuesta. Según Casas et al. (2003), es una técnica utilizada muy ampliamente como parte del procedimiento de investigación, porque permite recolectar y elaborar datos de manera práctica y eficaz. La encuesta consiste en la aplicación de un cuestionario a la muestra representativa de la población que se está estudiando. (Baena et al., 2017).

Se utilizó el cuestionario como instrumento; y que está conformado por un conjunto de ítems planteadas con el propósito de obtener datos necesarios, que ayuden alcanzar los objetivos de la investigación (Bernal, 2010). Así mismo, para Baena (2017) es un instrumento fundamental, basado en preguntas o interrogaciones, en la que se debe considerar algunos aspectos importantes como el tipo de pregunta, la forma de como redactarlas y colocarlas en el cuestionario.

Para la validez del instrumento se tomó en cuenta el juicio de expertos. Para ello se envió a cada experto la ficha de validación, el instrumento, la definición de las variables y sus dimensiones, así como la matriz de operacionalización de las variables. Con referencia a la confiabilidad del instrumento se administró la encuesta un grupo piloto conformado por 10 personas, con los resultados obtenidos se efectuó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, resultado 0,963 para la V1: Gestión Educativa y 0,927 para la V2: Desempeño Docente.

### **3.5. Procedimientos**

Para el recojo de información en la presente investigación, inicialmente se tomó contacto con los docentes muestreados, se les explicó que se les realizaría una encuesta online a través de un cuestionario diseñado en un form Google; asimismo, se les explicó la finalidad de dicha encuesta, dándoles a conocer que lo que se busca es recoger información acerca de la percepción que se tiene con respecto a las dos variables de estudio. Luego, se coordinó el medio a través del cual se les enviaría el cuestionario. Finalmente se hizo el envío, a través del Whatsapp, enfatizando que la encuesta es de carácter anónimo. Finalmente, los docentes desarrollaron el cuestionario y enviaron la captura del envío como evidencia de su participación en la encuesta.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la presente investigación se utilizaron dos métodos para analizar los datos; el primero considerando el método de análisis descriptivo, su aplicación será considerando tablas de frecuencia, gráficos estadísticos y sus interpretaciones correspondientes. El segundo método es la aplicación de la estadística inferencial, para ello, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, que permitió demostrar la hipótesis general, así como las específicas planteadas por en el presente proyecto de tesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación cumplió con el rigor correspondiente, los principios éticos y todas las pautas determinadas en el Código de ética de la U.C.V. La elaboración del proyecto se realizó en base a la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV. Además, se respetaron los derechos de autoría o propiedad intelectual, haciendo que los contenidos pertenecientes a diferentes autores fueran debidamente citados o referenciados con el correspondiente estilo de redacción APA. Se conservó el anonimato de los encuestados, se empleó el software turnitin para determinar la originalidad de la investigación, se utilizó la guía de orientación de la UCV para la redacción de la tesis. La investigación cumple con la ética profesional en base a principios de la vida moral, siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis de la UCV.

#### IV. RESULTADOS

**Análisis descriptivo de objetivo general:** gestión educativa y desempeño docente.

**Tabla 1.** *Tabla de frecuencia: Gestión educativa y el desempeño docente*

			Desempeño docente				
			Muy deficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Total
Gestión Educativa	Muy deficiente	Count	5	2	1	0	8
		% of Total	7,1%	2,9%	1,4%	0,0%	11,4%
	Deficiente	Count	0	10	9	0	19
		% of Total	0,0%	14,3%	12,9%	0,0%	27,1%
	Eficiente	Count	1	7	30	0	38
		% of Total	1,4%	10,0%	42,9%	0,0%	54,3%
	Muy eficiente	Count	0	0	4	1	5
		% of Total	0,0%	0,0%	5,7%	1,4%	7,1%
Total	Count	6	19	44	1	70	
	% of Total	8,6%	27,1%	62,9%	1,4%	100,0%	

En la tabla 1 se observa que, en cuanto a la gestión educativa y el desempeño docente, el 7,1% de las personas encuestadas afirmaron que es muy deficiente, el 14,3% señalaron que es deficiente, el 42,9% es eficiente y el 1,4 % muy eficiente. Además del 100% de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión educativa, el 8,6% señalaron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% afirmaron que fue deficiente, el 62,9% eficiente y el 1,4% muy eficiente. Asimismo, del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el nivel del desempeño docente, el 11, 4% afirmaron que la gestión educativa es muy deficiente, el 27,1% deficiente, el 54,3% eficiente y 7,1% muy eficiente.

**Análisis descriptivo del primer objetivo específico:** dimensión institucional y desempeño docente.

**Tabla 2.**

*Tabla de frecuencia: Dimensión institucional y el desempeño docente*

			Desempeño docente				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	
Institucion al	Muy deficiente	Count	5	4	1	0	10
		% of Total	7,1%	5,7%	1,4%	0,0%	14,3%
	Deficiente	Count	1	7	9	0	17
		% of Total	1,4%	10,0%	12,9%	0,0%	24,3%
	Eficiente	Count	0	7	27	0	34
		% of Total	0,0%	10,0%	38,6%	0,0%	48,6%
	Muy Eficiente	Count	0	1	7	1	9
		% of Total	0,0%	1,4%	10,0%	1,4%	12,9%
Total	Count	6	19	44	1	70	
	% of Total	8,6%	27,1%	62,9%	1,4%	100,0%	

De la tabla 2 se afirma que, en relación a la gestión institucional y el desempeño docente, el 7,1% de las personas encuestadas afirman que es muy deficiente, el 10,0% señalan que es deficiente, el 38,6% es eficiente y el 1,4 % muy eficiente. Además del total de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión institucional, el 8,6% señalaron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% afirmaron que es deficiente, el 62,9% eficiente y el 1,4% muy eficiente. Asimismo, del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el nivel del desempeño docente, el 14, 4% afirma que la gestión institucional es muy deficiente, el 24,3% deficiente, el 48,6% eficiente y 12,9% muy eficiente.

**Análisis descriptivo del segundo objetivo específico:** dimensión administrativa y desempeño docente.

**Tabla 3.**

*Tabla de frecuencia: Dimensión administrativa y el desempeño docente*

			Desempeño docente				
			Muy deficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Total
Administrativo	Muy deficiente	Count	5	5	3	0	13
		% of Total	7,1%	7,1%	4,3%	0,0%	18,6%
	Deficiente	Count	0	7	9	0	16
		% of Total	0,0%	10,0%	12,9%	0,0%	22,9%
	Eficiente	Count	0	6	25	0	31
		% of Total	0,0%	8,6%	35,7%	0,0%	44,3%
	Muy Eficiente	Count	1	1	7	1	10
		% of Total	1,4%	1,4%	10,0%	1,4%	14,3%
Total	Count	6	19	44	1	70	
	% of Total	8,6%	27,1%	62,9%	1,4%	100,0%	

De la tabla 3 se afirmaron que, en relación con la gestión administrativa y el desempeño docente, el 7,1% de las personas encuestadas afirmaron que es muy deficiente, el 10,0% señalaron que es deficiente, el 35,7% es eficiente y el 1,4 % muy eficiente. Además del total de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión administrativa, el 8,6% señalaron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% afirmaron que es deficiente, el 62,9% eficiente y el 1,4% muy eficiente. Asimismo, del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el nivel del desempeño docente, el 18,6% afirmaron que la gestión administrativa es muy deficiente, el 22,9% deficiente, el 44,3% eficiente y 14,3% muy eficiente.

**Análisis descriptivo del tercer objetivo específico:** dimensión pedagógica y desempeño docente

**Tabla 4.**

*Tabla de frecuencia: Dimensión pedagógica y el desempeño docente*

			Desempeño docente				
			Muy deficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Total
Pedagógico	Muy deficiente	Count	4	0	1	0	5
		% of Total	5,7%	0,0%	1,4%	0,0%	7,1%
	Deficiente	Count	1	11	6	0	18
		% of Total	1,4%	15,7%	8,6%	0,0%	25,7%
	Eficiente	Count	1	8	33	0	42
		% of Total	1,4%	11,4%	47,1%	0,0%	60,0%
	Muy Eficiente	Count	0	0	4	1	5
		% of Total	0,0%	0,0%	5,7%	1,4%	7,1%
Total		Count	6	19	44	1	70
		% of Total	8,6%	27,1%	62,9%	1,4%	100,0%

De la tabla 4 se afirmaron que, en relación con la gestión pedagógico y el desempeño docente, el 5,7% de las personas encuestadas afirman que es muy deficiente, el 15,7% señalaron que es deficiente, el 47,1% es eficiente y el 1,4 % muy eficiente. Además del total de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión pedagógico, el 8,6% señalaron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% afirmaron que es deficiente, el 62,9% eficiente y el 1,4% muy eficiente. Asimismo, del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el nivel del desempeño docente, el 7,1% afirmaron que la gestión pedagógica muy deficiente, el 25,7% deficiente, el 60% eficiente y 7,1% muy eficiente.

**Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico:** dimensión comunitaria y desempeño docente

**Tabla 5.**

*Tabla de frecuencia: Dimensión comunitaria y el desempeño docente*

			Desempeño docente				
			Muy deficiente	Deficiente	Eficiente	Muy eficiente	Total
Comunitaria	Muy deficiente	Count	5	1	1	0	7
		% of Total	7,1%	1,4%	1,4%	0,0%	10,0%
	Deficiente	Count	0	9	11	0	20
		% of Total	0,0%	12,9%	15,7%	0,0%	28,6%
	Eficiente	Count	0	9	21	0	30
		% of Total	0,0%	12,9%	30,0%	0,0%	42,9%
	Muy eficiente	Count	1	0	11	1	13
		% of Total	1,4%	0,0%	15,7%	1,4%	18,6%
Total	Count	6	19	44	1	70	
	% of Total	8,6%	27,1%	62,9%	1,4%	100,0%	

De la tabla 5 se observa que, en relación a la gestión comunitaria y el desempeño docente, el 7,1% de las personas encuestadas afirmaron que es muy deficiente, el 12,9% señalan que es deficiente, el 30,0% es eficiente y el 1,4 % muy eficiente. Además del total de las personas encuestadas, cualquiera sea el nivel de la gestión comunitaria, el 8,6% señalaron que el desempeño docente es muy deficiente, el 27,1% deficiente, el 62,9% eficiente y el 1,4% muy eficiente. Asimismo, del 100% de las personas encuestadas cualquiera sea el nivel del desempeño docente, el 10% afirmaron que la gestión comunitaria es muy deficiente, el 28,6% deficiente, el 42,9% eficiente y 18,6% muy eficiente.

## Análisis Inferencial

### Hipótesis general:

H0: No existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

Ha: Existe una relación entre la gestión educativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

**Tabla 6.**

*Correlación: gestión educativa y desempeño docente*

			Gestión Escolar	Desempeño docente
Spearman's rho	Gestión Escolar	Correlation Coefficient	1,000	,548**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño docente	Correlation Coefficient	,548**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 6, el coeficiente Rho de Spearman de 0,548, precisa una correlación positiva moderada entre gestión educativa y desempeño docente a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por otra parte, el nivel de p-valué resultó inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), esto indica rechazar H0 y aceptar la H1; es decir, la gestión educativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de la IE Manuel Seoane Corrales, del distrito de Mi Perú.

## Análisis Inferencial de la primera hipótesis

H0: Existe una relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

H1: Existe una relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

**Tabla 7.**

*Relación entre la dimensión institucional y el desempeño docente*

		Institucional	Desempeño docente
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,549**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlation Coefficient	,549**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 7, el coeficiente Rho de Spearman de 0, 549, infiere una correlación positiva moderada entre gestión Institucional y desempeño docente a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por otra parte, el nivel de sig. resultó inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), esto indica rechazar la H0 y aceptar la H1; es decir, gestión institucional se relacionan significativamente con el desempeño docente de la IE Manuel Seoane Corrales, del distrito de Mi Perú.

## Análisis Inferencial de la segunda hipótesis

H0: Existe una relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

H1: Existe una relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

**Tabla 8.**

*Relación entre la dimensión administrativa y el desempeño docente*

		Administrativo	Desempeño docente
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,453**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
Desempeño docente	Correlation Coefficient	,453**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 8, El coeficiente Rho de Spearman de 0,453, infiere una correlación positiva moderada entre gestión administrativa y desempeño docente a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por otra parte, el nivel de p-valor resultó inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), esto indicó rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, la gestión administrativa se relaciona significativamente con el desempeño docente de la IE Manuel Seoane Corrales, del distrito de Mi Perú.

### Análisis Inferencial de la tercera hipótesis

$H_0$ : Existe una relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales.

**Tabla 9.**

*Relación entre la dimensión pedagógica y el desempeño docente*

		Pedagógico	Desempeño docente
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	,560**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	70	70
	Correlation Coefficient	,560**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
<u>Desempeño docente</u>			
	N	70	70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

En la tabla 9, el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,560, infiere una correlación positiva moderada entre gestión Pedagógico y desempeño docente a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por otra parte, el nivel de sig. resultó inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), esto indicó rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ ; es decir, gestión Pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente de la IE Manuel Seoane Corrales, del distrito de Mi Perú.

### Análisis Inferencial de la cuarta hipótesis

$H_0$ : Existe una relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.

$H_1$ : Existe una relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente en la institución educativa Manuel Seoane Corrales, distrito Mi Perú 2021.



**Tabla 10.***Relación entre la dimensión comunitaria y el desempeño docente*

		Comunitaria	Desempeño docente
Spearman's rho	Comunitaria	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,452**
		N	,000
	Desempeño docente	Correlation Coefficient	70
		Sig. (2-tailed)	70
		N	,452**
			1,000
			,000
			70
			70

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Según la tabla 10, el coeficiente Rho de Spearman resultó 0,452, infiere una correlación positiva moderada entre gestión Comunitaria y desempeño docente a un nivel de significancia bilateral del 0,01. Por otra parte, el nivel de p-valué resultó inferior a 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), esto indicó rechazar la H0 y aceptar la H1; es decir, la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente de la IE Manuel Seoane Corrales, del distrito de Mi Perú.

## **V. DISCUSIÓN**

El objetivo fundamental de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente, también sus dimensiones comunitaria, institucional, administrativa y pedagógica con el desempeño docente. Contando con una muestra de 70 docentes de la IE. Manuel Seoane Corrales del distrito de Mi Perú, quienes dieron aportes importantes del problema desde su experiencia antes y durante la pandemia. Cabe resaltar que, durante la investigación, una de las limitaciones que se encontró fue los pocos trabajos previos de acuerdo con el diseño propuesto, respecto a las dimensiones y variables; sin embargo, se encontraron estudios cualitativos, descriptivos y explicativos que dan apreciaciones importantes, las que se consideró también para la discusión adecuada de resultados.

Es importante mencionar que el instrumento elaborado a partir de la matriz de operacionalización de variables fue considerando las características de los docentes y lo que el Minedu propuso y fue sometido a una rigurosa validación por expertos en investigación y temática, cuyos informes indicaron con la condición “muy buena”; así mismo, el valor superior a 0,90 del coeficiente Alfa de Cronbach, confirmaron una confiabilidad muy alta en ambas variables. Estos resultados contrastan el buen constructo del instrumento y su relación con las teorías consideradas.

Las condiciones de la coyuntura actual, a consecuencia de la pandemia, obstaculizó el desarrollo de la investigación, tal como el confinamiento, clases remotas con deficiencias de conectividad tanto en docentes y estudiantes, alfabetización digital para el manejo de las herramientas tecnológicas, entre otros; las dificultades mencionadas permitió buscar nuevas estrategias para el recojo de datos, que finalmente fueron procesados y de esta manera concluir la investigación, y como se mencionó en la justificación será de mucha utilidad para poder conocer y mejorar las variables de estudio.

En consideración a los párrafos anteriores, los resultados del objetivo e hipótesis general, en cuanto a la relación entre gestión educativa y desempeño docente se puede resaltar que el 42,9% de los docentes manifestaron que es eficiente, mientras que el 7,1% consideraron que es muy deficiente. Por otra parte, teniendo en cuenta los diferentes niveles de apreciación sobre la gestión educativa, sobre la base del 100% (70) de las apreciaciones respecto al desempeño docente,

el 62,9% lo consideraron como eficiente y el 8,6% muy deficiente. El valor de Rho igual a 0,548 precisó la existencia de una correlación moderada entre estas variables, esto se corrobora al obtener la significancia inferior a 0,05; permitiendo afirmar estadísticamente la relación moderada. Del análisis se puede inferir que tanto los resultados descriptivos (apreciación porcentual) e inferenciales (prueba correlacional) están en el rango de moderado, esto implica la existencia de una brecha considerable para mejorar esta correlación.

Ahora bien, los hallazgos obtenidos se contrastaron con Meza (2019), quien en su estudio llegó a concluir que hay una relación de la gestión educativa con el desempeño docente moderadamente con  $r = 0,504$ . De igual modo los resultados correlacionales con respecto a la dimensión institucional, pedagógica, administrativa, y comunitaria fueron moderada. Asimismo, Mamani (2019) en sus resultados de investigación presentó una correlación de 0,587 positiva media, entre el desempeño docente y la gestión educativa. Como vemos estos resultados de nivel moderado son coincidentes con los resultados obtenidos, estableciéndose de esta manera una contrastación teórica y constructo del instrumento respecto a las variables de estudio, además son más cercanos al tiempo.

De otra parte, Rosario (2017) halló una relación de 0,837 significativa entre gestión educativa y desempeño docente. Además, Rodríguez (2016) demostró que existe una asociación de 65,17% entre la gestión docente y el desempeño académico. Por otro lado, Vega (2016) sus resultados realizados con Rho de Spearman, halló correlación de 0,798 entre las variables gestión escolar y práctica docente. Asimismo, Chávez y Olivos (2019) en su estudio obtiene correlación de 0,877 muy alta y positiva entre ambas variables. En estos resultados apreciamos alta correlación con respecto a los resultados logrados, tal vez, sea el contexto en la se desarrolló y en condiciones más favorables; sin embargo, se puede afirmar que en las condiciones actuales obtener resultados favorables depende mucho de las condiciones emocionales del docente; pero también a la calidad y tipo de gestión escolar que se ejerza.

Sosa (2017), en su estudio correlacional utilizando la prueba Chi cuadrada encontró que la gestión directiva influye directamente en el desempeño docente. Flores, M. (2017) utilizando Chi-cuadrado obtuvo relación de dependencia entre la gestión educativa del director y el desempeño docente. Estos estudios correlacionales distintas a las anteriores, pero con el mismo objeto de estudio,

precisaron la existencia de una correlación tal como indica mis resultados.

Haciendo la comparación de los resultados de las investigaciones revisados con los resultados de la presente tesis, se ve claramente una relación moderada obtenida con  $r$  de Pearson, Rho de Spearman y con Chi-cuadrado; por tanto, la relación entre gestión educativa y desempeño docente necesita fortalecer y desde mi punto de vista, se debe tomar acciones y/o estrategias necesarias para poder mejorar esta relación para brindar una educación de calidad, tal como mencionaron Cruzata y Rodríguez (2016), que la gestión educativa requiere ser tratada como una nueva forma de comprender y gobernar una escuela, en la toma de decisiones y crear formas concretas de comunicación y obtener los objetivos y las metas previstas.

Siguiendo en la misma línea, los resultados del objetivo e hipótesis específica uno, concerniente a la relación entre gestión institucional y desempeño docente se resalta que el 38,6% de los docentes precisaron que es eficiente, mientras que el 7,1% consideraron que es muy deficiente. Por otra parte, tomando en cuenta los diferentes niveles de apreciación sobre la gestión educativa, sobre la base del 100% (70) de las apreciaciones respecto al desempeño docente, el 62,9% afirmaron como eficiente y el 8,6% muy deficiente, también es importante resaltar que el 1,4% señalaron un nivel muy eficiente. Del contraste de hipótesis, el valor de Rho igual a 0,549 precisa la existencia de una correlación moderada entre estas variables, esto se corrobora al obtener el  $p$ -valor inferior a 0,05; por lo que se pudo afirmar estadísticamente una relación moderada. Del análisis se puede inferir que tanto los resultados descriptivos (apreciación porcentual) e inferenciales (apreciación correlacional) están en el rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable para mejorar esta correlación.

Estos resultados fueron comparados con Mejía (2019) cuyo estudio comprobó que el 73,5% de los docentes opinaron que la gestión institucional fue regularmente eficiente, mientras que el 80,3% indicaron que el desempeño docente fue favorable y la correlación con el coeficiente de Kendall, arrojó un valor de  $\tau_B = 0,801$  estableciendo la correlación directa alta entre ambas variables. También con Llamo (2018), donde en su investigación correlacional halló 0,68 como coeficiente Rho de Spearman con el cual indicó una moderada correlación. Así mismo con Huayllani (2018), en cuyos resultados de su investigación halló 0,49 de correlación entre gestión institucional y calidad educativa. Además, con Meza (2019), quien afirmó la existencia de una relación moderada entre la gestión

institucional y desempeño docente, ya que el Rho obtenido fue 0,504.

Comparando los resultados de las investigaciones mencionadas, la mayoría está en un rango moderado, a excepción de Mejía que obtuvo una correlación alta; infiriendo, esta comparación se corrobora al resultado obtenido; sin embargo, se debe observar con detenimiento, porque para llegar a una correlación alta se necesita mejorar la gestión institucional en los aspectos más específicos, tal como mencionaron Acevedo, Valentí y Aguiñaga (2017), quienes argumentaron la existencia de dimensiones que se desenvuelven dentro de las escuelas, que constituyen factores relevantes de la gestión pedagógica e institucional para la obtención de mejores resultados educativos y para reducir el impacto negativo de la escasez reinante en muchos hogares de los estudiantes.

Prosiguiendo con el análisis, los resultados de objetivo e hipótesis especificados, en lo que concierne relacionamente a gestión administrativa y desempeño docente se destaca que el 35,7% de los docentes precisaron que es eficiente, mientras que el 7,1% consideraron que es muy deficiente. Por otra parte, tomando en cuenta los diferentes niveles de apreciación sobre la gestión educativa, sobre la base del 100% (70) de las apreciaciones respecto al desempeño docente, el 62,9% lo consideraron como eficiente y el 8,6% muy deficiente, también es importante destacar que el 1,4% estuvieron en un nivel muy eficiente. Del contraste de hipótesis, el valor de Rho igual a 0,453 precisa la existencia de una correlación moderada entre estas variables, esto se corroboró al obtener el sig. inferior a 0,05; por lo que se pudo afirmar estadísticamente una relación moderada. Del análisis se pudo inferir que tanto los resultados descriptivos (apreciación porcentual) e inferenciales (apreciación correlacional) están en el rango de moderado, esto implica la existencia de una brecha considerable para mejorar esta correlación.

Los hallazgos los comparamos con Benites y Castillo (2018) quienes basaron su investigación utilizando un diseño correlacional obtuvo un coeficiente correlacional de 0,487 concluyendo la existencia de una relación moderada para la dimensión administrativa. También con Meza (2019), en su estudio llegó a concluir que hay una relación moderada de 0,504 referente a la dimensión administrativa. Asimismo, con Dávalos y Rojas (2018) cuyo estudio develó una relación significativa de la dimensión administrativa y desempeño docente con un coeficiente correlacional de 0.826. Igualmente; con Meza, Torres y Mamani (2020), cuyos hallazgos dieron cuenta de una correlación positiva de 0,611 entre

desempeño docente y gestión administrativa.

En el análisis de este objetivo se señaló que algunos autores consideraron a la gestión administrativa como gestión directiva, en tal sentido comparando con Zagaceta (2018) quien comprobó una correlación de 0,771, lo que significó una relación de nivel moderado. Por otro lado, Quino (2017), para esta misma relación halló una correlación alta y significativa de 0,903. Del mismo modo, Quispe (2019) y Curitima (2020) encontraron una correlación positiva y significativa de las variables gestión directiva y desempeño docente.

Nuevamente, al comparar los resultados de esta investigación con lo realizado por otros investigadores en referencia a gestión administrativa en relación al desempeño docente, los resultados mostraron una moderada relación, se pudo inferir al respecto que también esta dimensión requiere ver con cautela los aspectos más específicos que tal vez no se ha considerado en la construcción del instrumento, lo que amerita realizar una investigación a futuro tomando en cuenta las características más observables que faltó medir. Al respecto, García, et al. (2018) señalaron que son los directores los que tienen que tomar conciencia y conocimiento del impacto y alcance de sus decisiones y acciones en la Institución educativa, por lo que enfatizaron la importancia de prepararse para desempeñar el rol administrativo de manera responsable.

Continuando con el análisis, los resultados del objetivo e hipótesis específica tres, en lo que concierne a la relación entre gestión pedagógica y desempeño docente se destaca que el 35,7% de los docentes precisaron que fue eficiente y el 1,4% muy eficiente, mientras que el 7,1% consideraron que fue muy deficiente. Por otra parte, considerando los diferentes niveles de apreciación sobre la gestión educativa, sobre la base del 100% (70) de las apreciaciones respecto al desempeño docente, el 62,9% lo consideraron como eficiente y el 8,6% muy deficiente, también es importante resaltar que el 1,4% estuvieron en un nivel muy eficiente. Del contraste de hipótesis, el valor de Rho igual a 0,560 precisó la existencia de una correlación moderada entre estas variables, esto se corroboró al obtener el sig. inferior a 0,05;

por lo que se pudo afirmar estadísticamente una relación moderada. Teniendo en cuenta el análisis se pudo inferir que tanto los resultados descriptivos (apreciación porcentual) e inferenciales (apreciación correlacional) estuvieron en el rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable para mejorar esta correlación.

Los resultados obtenidos lo podemos comparar con Dávalos y Rojas (2018), efectuaron una investigación, cuyos hallazgos develan que el desempeño docente se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica, con un coeficiente correlacional positiva alto de 0.824. También con Meza, Torres y Mamani (2020) en su estudio sobre desempeño docente y gestión pedagógica obtuvo una relación de 0,499, lo cual fue moderada y concluyó que la gestión educativa, permite el fortalecimiento de los proyectos educativos y optimiza los procesos pedagógicos convirtiéndose en un factor determinante para elevar nivel de desempeño docente. Siguiendo a Meza (2019), en su estudio llegó a concluir que hay una relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente a un nivel moderado con  $r = 0,504$ . En este proceso de análisis, al comparar los resultados referentes a la dimensión pedagógica, en la presente investigación con lo realizado por otros investigadores en referencia a esta dimensión y su relación con el desempeño docente, los resultados mostraron una moderada relación. Nuevamente, se pudo inferir al respecto que también esta dimensión requiere ver con cautela los aspectos más específicos del proceso enseñanza-aprendizaje, que tal vez no se ha considerado en la construcción del instrumento, lo que amerita realizar una investigación a futuro tomando en cuenta las características más observables que faltó medir tal como argumentó Villegas et al. (2005), en el sentido que gestionar en el aspecto pedagógico implica administrar el aspecto más importante de la rutina institucional de la escuela, así como de los protagonistas que la constituyen, en base al proceso de enseñanza- aprendizaje.

Continuando con el análisis, los resultados de objetivo e hipótesis específica cuatro, en lo que concierne a la relación entre gestión comunitaria y desempeño docente se resalta que el 30% de los docentes precisaron que es eficiente y el 1,4% muy eficiente, mientras que el 7,1% consideraron que es muy deficiente. Por otra parte, considerando los diferentes niveles de apreciación sobre la gestión educativa, sobre la base del 100% (70) de las apreciaciones respecto al desempeño docente, el 62,9% lo consideraron como eficiente y el 8,6% muy deficiente, también

es importante destacar que el 1,4% estuvieron en un nivel muy eficiente. Del contraste de hipótesis, el valor de Rho igual a 0,452 se precisó la existencia de una correlación moderada entre estas variables, esto se corroboró al obtener el sig. inferior a 0,05; por lo que se pudo afirmar estadísticamente una relación moderada. Del análisis se pudo inferir que tanto los resultados descriptivos (apreciación porcentual) e inferenciales (apreciación correlacional) estuvieron en el rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable para mejorar esta correlación.

Los hallazgos obtenidos lo podemos comparar con Dávalos y Rojas (2018), quienes efectuaron una investigación correlacional. Los hallazgos develaron que el desempeño docente se relacionó significativamente con participación social comunitaria con un coeficiente correlacional positivo alto de 0,811. Otro con Meza, Torres y Mamani (2020) realizó una investigación sobre la gestión comunitaria y desempeño docente hallando una correlación moderada de 0,514.

Analizando las comparaciones de los resultados referentes a la dimensión comunitaria, en la presente investigación con lo realizado por otros investigadores en referencia a esta dimensión y su relación con el desempeño docente, los resultados confirmaron una moderada relación. Nuevamente, se pudo inferir que también, esta dimensión requiere ver con cautela los aspectos más específicos de la participación comunitaria, que tal vez no se ha considerado en la construcción del instrumento, lo que amerita realizar una investigación a futuro tomando en cuenta las características más observables que faltó medir tal como aseveró Acevedo, et al. (2017), en el sentido de que las alianzas estratégicas harán posible las relaciones existentes de la escuela y el ámbito de participación de los padres de familia, organizaciones civiles, municipalidad, iglesia, etc.; hacia la mejora de la calidad educativa.



## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Del análisis se logró concluir que tanto los resultados descriptivos (42,9% eficiente) e inferencial (0,548 correlacional) estuvieron en el nivel y rango de moderado, esto significó la existencia de una brecha considerable por mejorar la gestión educativa y desempeño docente.

**Segunda:** Del análisis se pudo inferir que tanto los resultados descriptivos (38,6% eficiente) e inferencial (0,549 correlacional) estuvieron en el nivel y rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable por mejorar la gestión institucional y desempeño docente.

**Tercera:** Del análisis se logró concluir que tanto los resultados descriptivos (35,7% eficiente) e inferencial (0,453 correlacional) estuvieron en el nivel y rango de moderado, esto significó la existencia de una brecha considerable por mejorar la gestión administrativa y desempeño docente.

**Cuarta:** Del análisis se pudo inferir que tanto los resultados descriptivos (35,7% eficiente) e inferencial (0,560 correlacional) estuvieron en el nivel y rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable por mejorar la gestión pedagógica y desempeño docente.

**Quinta:** Del análisis se logró concluir que tanto los resultados descriptivos (30% eficiente) e inferencial (0,452 correlacional) estuvieron en el nivel y rango de moderado, esto implicó la existencia de una brecha considerable por mejorar la gestión comunitaria y desempeño docente.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Como el nivel de correlación es moderada entre gestión educativa y desempeño docente, implica mejorar; por tanto, se recomienda al director de la institución educativa realizar acciones de inducción sobre las normas específicas.

**Segunda:** Considerando la relación entre gestión institucional y desempeño docente es moderada, necesita mejorar; por tanto, se recomienda al director de la institución educativa asegurar la elaborar y/o reajustas los instrumentos de gestión involucrando a los diversos actores de la institución educativa.

**Tercera:** La relación entre gestión administrativa y desempeño docente moderada; por lo que se recomienda al director de la institución educativa realizar acciones descentralizadas de gestión administrativa.

**Cuarta:** Como el nivel de correlación es moderada entre gestión pedagógica y desempeño docente, implica mejorar; por tanto, se recomienda a la subdirectora de la institución gestionar oportunidades de formación continua docente (capacitaciones, talleres, grupos de interaprendizaje entre otros) y realizar acciones de acompañamiento y monitoreo sistemático y reflexivo.

**Quinta:** Considerando la relación entre gestión comunitaria y desempeño docente es moderada, necesita mejorar; por tanto, se recomienda al director de la institución educativa elaborar un plan de actividades con los padres de familia y otros sectores de la comunidad, estableciendo alianzas estratégicas.

## REFERENCIAS

- Acevedo, C., Valenti, G. y Aguiñaga, E. (2017). Gestión Institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas. *Revista calidad en la educación* N° 46. (p. 56).
- Álvarez, I., Ibarra, M. y Miranda E. (2016). La Gestión Educativa como factor de calidad en una universidad intercultural. *Revista: RA XIMHA* ISSN-1665-0441 Vol. 9 N° 4 Edición México.
- Amarante, A. (2000). *Gestión Directiva*. 2da. Edición. Argentina. Edit. Magisterio del Río de la Plata.
- Antúñez, S. (2000): *Organización escolar y acción directiva*, Editorial SEP, Antúñez, S. (2003). *Gestión Institucional: Formación de Directores de Centros Educativos*. Ministerio de Educación: Dirección nacional de desarrollo educativo. San salvador. <https://silo.tips/download/gestion-institucional>
- Arias J, Villasís M.A. y Miranda M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alergia* Vol.;63(2):201-206. México. <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Ausubel, D., (1976). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México, Editorial Trillas. Traducción al español de Roberto Helier D., de la primera edición de Educational psychology: a cognitive view.
- Baena, G., (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. México. 3era edición, ISBN ebook: 978-607-744-748-1. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos Sociales*. Barcelona: Martínez Roca. ISBN: 84-270-1162-8.
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Bilbao, España: Editorial Desclée de Brouwer.
- Benites, L. y Castillo, D. (2018). *Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017*. Tesis para obtener el grado académico de: maestra en administración de la educación.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación, Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Colombia: Pearson. ISBN: 978-958-699-

128-5 <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación ISSN: 1681-5653* (49), p2. Ed. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf>
- Britez, M. (2020). *La educación ante el avance del COVID-19 en Paraguay*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/22/579>
- Casas, J., Repullo, J. R. y Donado J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Aten Primaria 31(8): 527-38. Localizador de web: Artículo 52.479 <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-pdf-13047738>
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B*. file:///C:/Users/Rosa/Desktop/material%20para%20la%20tesis%20de%20rosa/CASASUS%20.%20PROBLEM,A%20DE%20LA%20GEST%C3%93N%20EDUCATIVA.pdf
- Cerón, C., Cossio, M., Pezoa, P. y Gómez, R. y (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación. ISSN: 1549-2230*
- Chacón, A. (2011). Liderazgo y educación: hacia una gestión educativa de calidad. *Revista Gestión Educativa, Vol.1, N°2*, pp.144-165, ISSN 2215-2288.
- Chacón, L (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Rev. No. 2, p.150- Universidad del Zulia. ISSN: 1315-8856* file:///C:/Users/Rosa/Desktop/material%20para%20la%20tesis%20de%20rosa/CASASUS%20.%20PROBLEM,A%20DE%20LA%20GEST%C3%93N%20EDUCATIVA.pdf
- Chávez, M. y Olivós M. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “modelo” Trujillo*. Tesis: para obtener el grado académico de maestro en educación: mención gestión y acreditación educativa autoras.

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la administración*. McGraw-Hill/interamericana. ISBN 13:978-970-10-5500-7, ISBN 10:970-10-5500-4
- Cortés, R. (2016). La gestión anacrónica de los centros educativos en Costa Rica. *Revista Gestión de la Educación*. Vol. 6, número 2. Escuela de la administración educativa. Universidad de Costa Rica San José. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gstedu/article/view/25498/25787>
- Covarrubias C. G. y Mendoza M. (2013). *La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile*. Vol.4 N.º 2, pp. 107-123. <file:///C:/Users/Rosa/Downloads/Dialnet-LaTeoriaDeAutoeficaciaYElDesempenoDocenteElCasoDeC-4457452.pdf>
- Cruzata, A. y Rodríguez I., (2016). *La Gestión en las Instituciones Educativas: Enfoques, Modelos y Posiciones Teóricas y Prácticas*. (p.16). <file:///C:/Users/Rosa/Downloads/ArticlrisenRevPer.pdf>
- Curitima, G. (2020). *Gestión escolar y desempeño laboral en directivos de instituciones educativas del nivel primario del distrito de Yurimaguas*. Tesis Universidad César Vallejo.
- Davalos, L. y Rojas, K. (2018). *El Desempeño Docente y su relación con la Gestión Pedagógica de la I.E.P. Divina Misericordia de Cartavio – 2017*. Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación.
- Dessler, G. (1996). *Administración del Personal*. México Prince-Hall Hispanoamericana.
- Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*, Editorial Ateneo, Buenos Aires.
- Fernández, M. (2008). *Realidad Psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima: Fondo de desarrollo editorial, ISBN 1501402002-4491.
- Flores, M. (2017). *Gestión Educativa del director y Desempeño Docente en el IST Amazónico, Tarapoto San Martín, 2017*”. Tesis de maestría de la Universidad Cesar Vallejo.
- García, C., Juárez, S., García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Ed. Superior* Vol.37 N° 2 La Habana. versión On- line ISSN 0257-4314.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México, ISBN: 978-1-4562-23960. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huayllani, M. (2018). *La gestión institucional y la calidad educativa de la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas, 2018*. (Tesis maestría).
- Inciarte, A., Marcano, N. y Reyes, M. E. (2006). Gestión académico-administrativa en la educación básica. *Revista v.11 N.34, Venezuela*. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842006000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000200005)
- Klingner, D. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público: Contexto y Estrategias*. México: McGraw-Hill. SBN: 9701032259.
- Laos y Ledesma (2013). *Importancia de la gestión educativa y el desempeño docente*. Lima Colegio de Profesores del Perú.
- Llamo, J. (2018). *Gestión institucional y calidad educativa de las instituciones educativas emblemáticas del distrito Ate, UGEL 06*. Tesis de maestría.
- Mamani, L. (2019). Desempeño docente y su relación con la educativas primarias del distrito de Chucuito. Tesis del repositorio de la Universidad Nacional del Altiplano. [file:///C:/Users/Rosa/Desktop/material%20para%20la%20tesis%20de%20rosa/tesis/tesis%20Mamamni%20Desempe%C3%B1o%20y%20gestion%20educativa%20Mamani\\_Flores\\_Luis\\_Alberto.pdf](file:///C:/Users/Rosa/Desktop/material%20para%20la%20tesis%20de%20rosa/tesis/tesis%20Mamamni%20Desempe%C3%B1o%20y%20gestion%20educativa%20Mamani_Flores_Luis_Alberto.pdf)
- Marconi, J. (2012). *La gestión Educativa. American Andragogy*. Monografía. University. Honduras.
- Martínez, G., Guevara, A. y Valle, M. (2016). El Desempeño Docente y La Calidad Educativa. *Revista Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, pp. 123-134, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Mejía, M. (2019). *Gestión institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de nivel primario del distrito de Santa Ana – la convención, 2018*. Tesis para optar al grado académico de maestro en administración mención

gestión pública y desarrollo empresarial. Universidad san Antonio de Abad del Cusco.

Meza, L. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca, 2018*. Tesis de Maestría. Universidad Peruana Unión, Lima – Perú.

Meza, L., Torres J y Mamani, O. (2020). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. Escuela profesional de Administración, Universidad Peruana Unión Juliaca, Perú.  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/543/647>

Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Navarrete

Ministerio de educación. (2020). *Evaluación de Desempeño a cargo Directivo*. Resolución Viceministerial 065-2020.minedu. (p.10).  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536590/RVM\\_N\\_065-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/536590/RVM_N_065-2020-MINEDU.pdf)

Ministerio de Educación: Consejo Nacional de Educación (2020). *Proyecto Educativo Nacional -PEN 2036*. Lima -Perú  
<https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>

Parasuraman A., Zeimthaml Valerie, & Berry Leonard (1988). "Communication and Control Processes in the Delivery of Service Quality". *Journal Of Marketing*. Vol. 52, abril de 1988. 35-48.

Peniche, R. Ramón C., Guzmán, C. Ramírez y Mora N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Programa Escuelas de Calidad. (2010). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. México.  
<http://www.seslp.gob.mx/pdf/taller2011-2012/uno/DOCUMENTOS/9915Modelo%20de%20Gestion%20EducativaFINAL.pdf>

- Quino, W. (2017). *La gestión educativa y su relación con la práctica docente en instituciones educativas de San Martín de Porres*. Tesis Universidad César Vallejo.
- Quintana, Y. (2018). *Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica*. Educación y Educadores, 21(2), 259-281. DOI: 10.529 4/edu.2018.21.2.5, ISSN 0123-1294 | e-ISSN 2027-5358.
- Quispe, N. (2019). *Estilo de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Saco Oliveros – Lima, 2018*. Tesis: Maestría en Educación de la UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11668>
- Robalino, M. (2007). *Los docentes pueden hacer la diferencia: apuntes acerca del desarrollo profesional y el protagonismo docente*. [https://www.france-education-international.fr/sources/conferences/CD\\_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf\\_interv/Robalino\\_Magaly\\_es.pdf](https://www.france-education-international.fr/sources/conferences/CD_professionnalisation/bak/pages/docs/pdf_interv/Robalino_Magaly_es.pdf)
- Rodríguez, S. y Márquez, Y. (2016). *La gestión del docente y el desempeño académico de los estudiantes de biología del grado séptimo primer periodo de la institución educativa técnica empresarial Alberto Castilla de la ciudad de Ibagué 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima Perú.
- Rodríguez, W. (2003). *Guía de la Investigación científica*. Fondo editorial UCH.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima – 2016*. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú
- Sosa, E. (2017). *La Gestión Educativa en el Marco del Buen Desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. tesis en Administración de la Educación Lima – Perú*. [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T\\_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION\\_10413319\\_SOSA%20ESPINOZA\\_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1171/T_MAESTRIA%20EN%20ADMINISTRACION%20DE%20LA%20EDUCACION_10413319_SOSA%20ESPINOZA_GLORIA%20VIRGINIA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)



- Tello C. y Pinto, M. (2015). *Gestión de la escuela y la educación en Latinoamérica: análisis de la realidad política*. Universidad Nacional de Tres de Febrero, Argentina. <http://dx.doi.org/10.18593/r.v40i1.5913>
- Torres. (2014). *Gestión educativa y su relación con la práctica docente en las instituciones educativas emblemáticas de la ciudad de Puno*
- Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de IE*. Perú.
- Vegas, E. (2016). *Gestión escolar y la práctica docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED. 15 – Ugel N° 05, distrito de SJL, 2016*. Tesis para optar el grado en administración de la educación, Universidad César Vallejo.
- Villegas, P., E. Vesga y C. Mejía (2005). Guía de Autoevaluación para el Mejoramiento Institucional, *Ministerio de Educación Nacional*- Colombia.
- Zagaceta, D (2018). *La gestión directiva y el desempeño laboral de los directivos de la RED 01- UGEL 07*. Tesis para optar el grado académico de maestría, Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el título de licenciada en educación.

## ANEXOS

### Anexo 1

Tabla matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento y escala
Gestión educativa	Son acciones que en su conjunto se encaminan a la consecución de objetivos, desarrollándose en	la variable gestión educativa se midió	Institucional	Proyectos institucionales Organización y funciones Comisiones de trabajo Comunicación clima	ordinal
	las diversas dimensiones o áreas	con 4 dimensiones, 20 indicadores y con la escala ordinal.		Institucional Recursos económicos	
	de una organización; y que es atribuido a las personas que participan desempeñando cargos. (Antúñez, 2000)	Además, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con 30 ítems con escala tipo Likert.	Administrativa	Recursos materiales Calendarización Potencial humano Supervisión Planificación curricular Monitoreo Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente Formación Docente Enfoque de Evaluación Tutoría	
			Pedagógica		
			Comunitaria	Aliados estratégicos Participación Innovación al servicio convivencia Comprensión de las Características del estudiante y su entorno Programación curricular Selecciona materiales educativos Estrategias de enseñanza	
Desempeño docente	se define como “el saber actuar eficazmente” dentro de un contexto escolar. (Cerón, Cossío, Pezoa y Gómez, 2020)	La variable desempeño docente se midió con 4 dimensiones, 15	Preparación de los aprendizajes de los estudiantes	Evaluación Teorías constructivistas	
		indicadores y con la escala ordinal. Además, se utilizó la			

técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con 22 ítems con escala tipo Likert.	Enseñanza - aprendizaje de los estudiantes	Resolución de problemas	ordinal
		Materiales didácticos	
		Uso de materiales por estudiante	
	Participación en la gestión con la comunidad	Evaluación	
		Clima democrático	
		Gestión	
	Profesionalidad de identidad docente	Proyectos.	
		Delibera proceso laboral	
		Reflexiona aspecto pedagógico	

## Anexo 2

### Cuestionario de la variable: Gestión educativa

El objetivo de esta encuesta es para desarrollar un estudio cuyo título es ***La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales, 2021.*** El documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello agradezco de antemano por su colaboración. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada, según las alternativas propuestas.

LEYENDA: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre						
Dim.	Proyectos institucionales					
Institucional	1	El Proyecto educativo Institucional es elaborado y/o actualizado en forma participativa teniendo en cuenta la coyuntura actual.				
	2	Los instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI) se elaboran y/o actualiza con la participación de la comunidad educativa.				
	<b>Organización y funciones</b>					
	3	Los deberes y derechos de los diversos actores educativos que se contemplan en el RI son de conocimiento general.				
	4	La organización y las funciones del personal que labora en la I.E. es de conocimiento general.				
	<b>Comisiones de trabajo</b>					
	5	Las comisiones de trabajo cumplen eficientemente sus funciones en la modalidad a distancia.				
	<b>Comunicación</b>					
	6	Consideras que la comunicación a distancia es efectiva entre todos los actores educativos.				
	<b>Clima Institucional</b>					
7	Crees que el clima Institucional es armónico y democrático.					
Administrativa	<b>Recursos económicos</b>					
	8	Los recursos económicos son utilizados para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE.				
	<b>Recursos materiales</b>					
	9	Los recursos materiales (cuadernos de trabajo, textos etc.) son distribuidos de manera oportuna a los estudiantes y docentes siguiendo los protocolos de bioseguridad.				
	10	El director brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE.				
	<b>Calendarización</b>					
	11	El director vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal de la IE (directivos, docentes, auxiliares, administrativos y personal de servicio) que realiza trabajo remoto.				
	<b>Potencial humano</b>					
	12	Percibes que el talento humano es valorado en la IE.				
	<b>Supervisión</b>					
13	Se supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE.					
14	Se supervisa el mantenimiento de los bienes e inmueble de la IE; teniendo en cuenta el posible retorno al servicio educativo presencial.					
Pedagógica	<b>Planificación curricular</b>					
	15	En la Institución educativa, los directivos promueven la planificación curricular bajo el enfoque constructivista.				
	16	Recibe orientaciones pedagógico por parte de los directivos en el proceso de elaboración o ajuste de su planificación curricular anual, unidades y sesiones de aprendizaje teniendo la modalidad del servicio educativo remoto.				
	<b>Monitoreo</b>					

	17	Ha recibido la visita de parte de algún directivo para observar su clase virtual, de manera periódica durante el año lectivo.					
	<b>Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente</b>						
	18	Ha recibido acompañamiento pedagógico, después del monitoreo, a través de la asesoría con un enfoque reflexivo.					
	19	Le resulta útil la retroalimentación que ha recibido, luego de ser observado en su desempeño en el aula virtual.					
	<b>Formación Docente</b>						
	20	Se promueve estrategias de fortalecimiento docente a nivel virtual: talleres, capacitación, grupos de interaprendizaje u otros, periódicamente.					
	<b>Enfoque de Evaluación</b>						
	21	En la IE se promueve y se brinda orientaciones para práctica de la evaluación formativa.					
	22	Los estudiantes son evaluados con un enfoque formativo.					
	<b>Tutoría</b>						
	23	Considera que el comité de TOE participa de manera activa.					
	24	Considera que el plan de tutoría y convivencia escolar es funcional.					
	25	Existe capacidad para resolver problemas imprevistos por parte de los directivos y docentes.					
Comunitario	<b>Aliados estratégicos</b>						
	26	Los actores educativos conocen y participan de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas.					
	<b>Participación</b>						
	27	El director, como parte de su gestión genera espacios de participación de los padres de familia.					
	<b>Innovación al servicio</b>						
	28	El servicio educativo ha mejorado en estos últimos años.					
	<b>convivencia</b>						
	29	El director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE.					
	30	Considera que la relación entre estudiantes, docentes y padres de familia es óptima.					

## Anexo 3

### Cuestionario de la variable: Desempeño docente

El objetivo de esta encuesta es para desarrollar un estudio cuyo título es ***La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales, 2021.*** El documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello agradezco de antemano por su colaboración. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada, según las alternativas propuestas.

Dim.	Indicadores	1	2	3	4	5
Preparación aprendizaje de los estudiantes	<b>comprensión de las Características del estudiante y su entrono</b>					
	1	Conozco y comprendo las características evolutivas del estudiante, sus necesidades e intereses y las considero en la planificación curricular.				
	2	Conozco las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante.				
	<b>Programación curricular</b>					
	3	Elaboro la programación curricular, unidades y sesiones teniendo en cuenta el enfoque por competencias.				
	4	La planificación curricular lo realizo siempre de manera colegiada.				
	<b>Selección de materiales educativos</b>					
	5	Selecciono material educativo físico o virtual con mucha facilidad.				
	<b>Estrategias de enseñanza</b>					
	6	Manejo adecuadamente las estrategias didácticas del enfoque constructivista				
	7	Las estrategias que utilizo para los aprendizajes son pertinentes.				
Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	<b>Evaluación</b>					
	8	Antes de planificar me autoevalúo y reflexiono sobre mis practicas pedagógica.				
	<b>Teorías constructivistas</b>					
	9	Aplico los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la clase teniendo en cuenta el enfoque constructivista.				
	<b>Resolución de problemas</b>					
	10	Logré solucionar oportunamente los problemas suscitados en el aula entre estudiantes.				
	<b>Materiales didácticos</b>					
	11	Hago uso de los cuadernos de trabajo o textos del MINEDU siempre.				
	12	Los materiales de aprendizaje que utilizo son pertinentes porque guardan coherencia con el propósito de aprendizaje.				
	<b>Uso de materiales por estudiante</b>					
	13	Promuevo el uso adecuadamente de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.				
Participación en la gestión con la comunidad	<b>Evaluación</b>					
	14	Evalúo permanentemente los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.				
	15	Efectúo la evaluación por competencias de manera permanente.				
	<b>Clima democrático</b>					
	16	No tengo dificultad para propiciar un clima democrático en el aula.				
	17	Mantengo una comunicación eficaz con los padres de familia.				
	<b>Gestión</b>					
	18	Gestiono y /o me involucro en actividades de proyección a la comunidad (escuelas de padres, proyectos comunitarios, día del logro etc.).				
	<b>Proyectos</b>					
	19	Presento y ejecuto proyectos innovadores y/o de emprendimiento involucrando a los y las estudiantes y padres de familia.				

Dim.	Indicadores		1	2	3	4	5
profesionalidad e identidad	Delibera proceso laboral						
	20	Participo de las reuniones, talleres, capacitaciones, trabajo colegiado, GIAS etc. con responsable y de manera activa.					
	Reflexiona aspecto pedagógico						
	21	Demuestro iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes.					
	22	Reflexiono sobre mis prácticas pedagógicas asumiendo responsabilidades los resultados de los logros de aprendizaje de los y las estudiantes.					

#### Anexo 4.

#### Cálculo de la muestra de la población conocida

N	Población	85
Z	Nivel de confianza (95%)	1.96
p	Probabilidad favorable	0.5
q	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.05
n	Tamaño de la muestra	70

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

#### Anexo 5.

#### Confiabilidad del Instrumento

VARIABLE	Cronbach's Alpha	N of Items
Gestión Escolar	,963	30
Desempeño Docente	,923	22

## Anexo 6.

### Figura de frecuencias de las variables de estudio

Figura 1. *Gestión educativa y el desempeño en docentes*

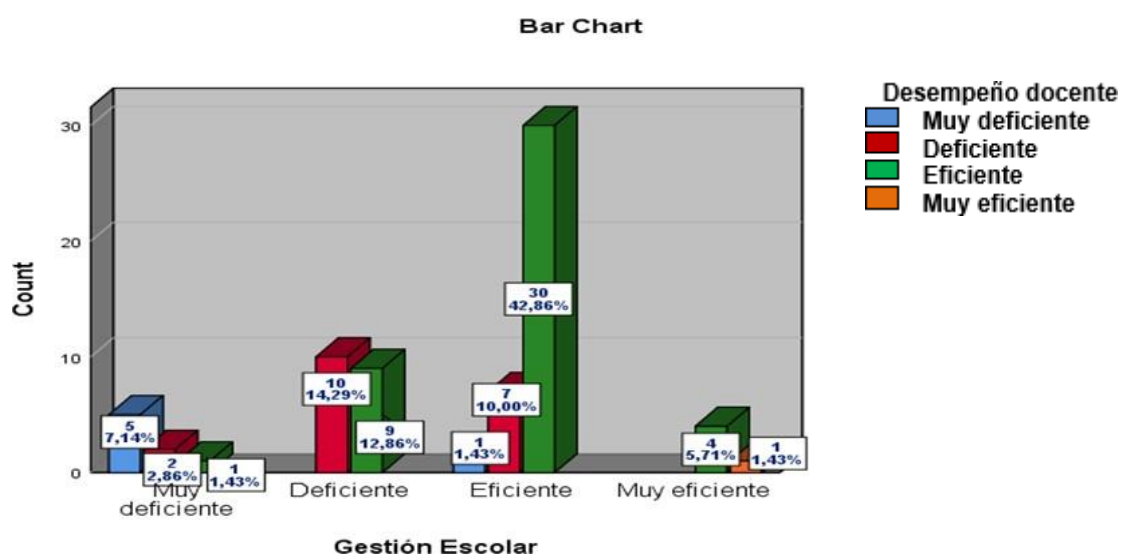


Figura 2. *Dimensión institucional y el desempeño docente*

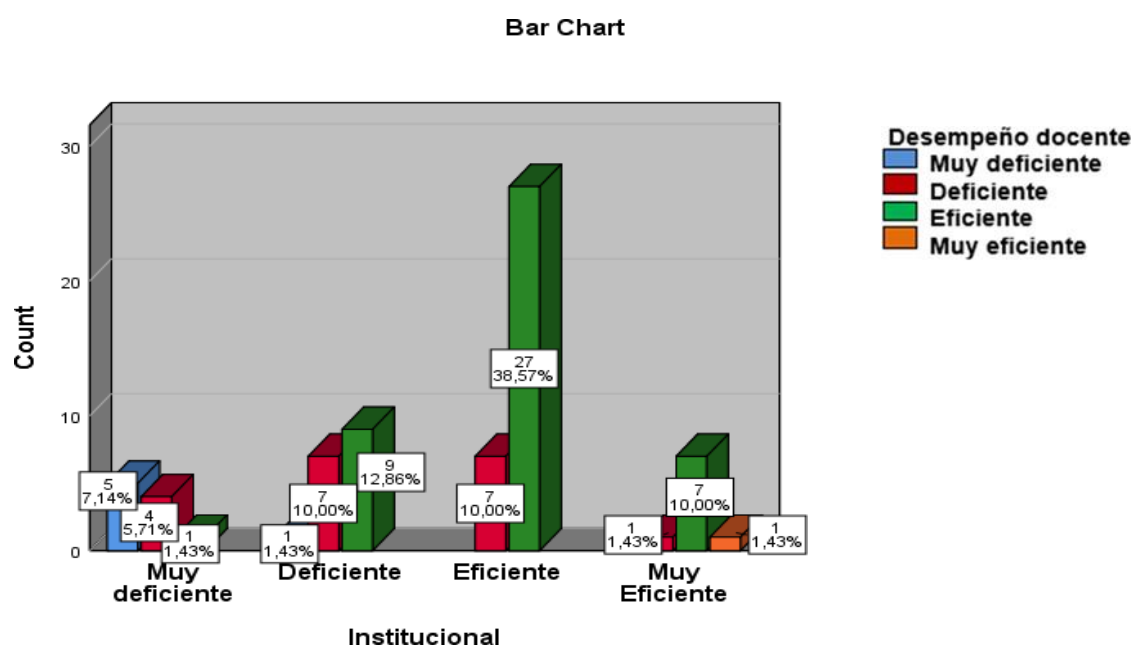




Figura 3. *Dimensión administrativa y el desempeño docente*

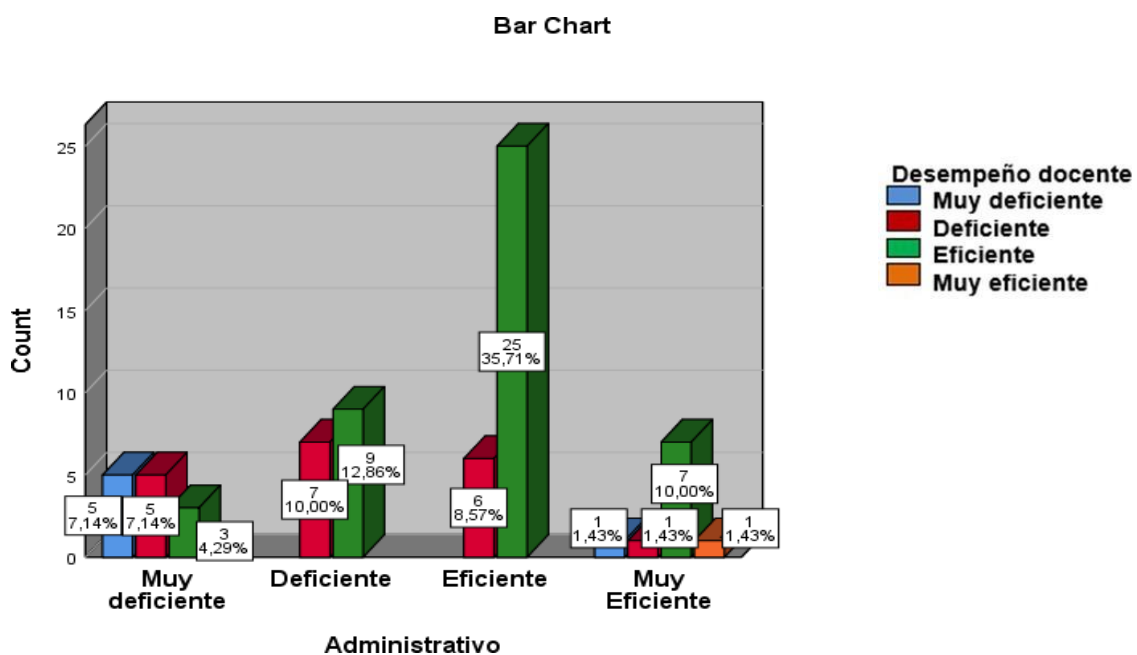


Figura 4. *Dimensión pedagógica y el desempeño docente*

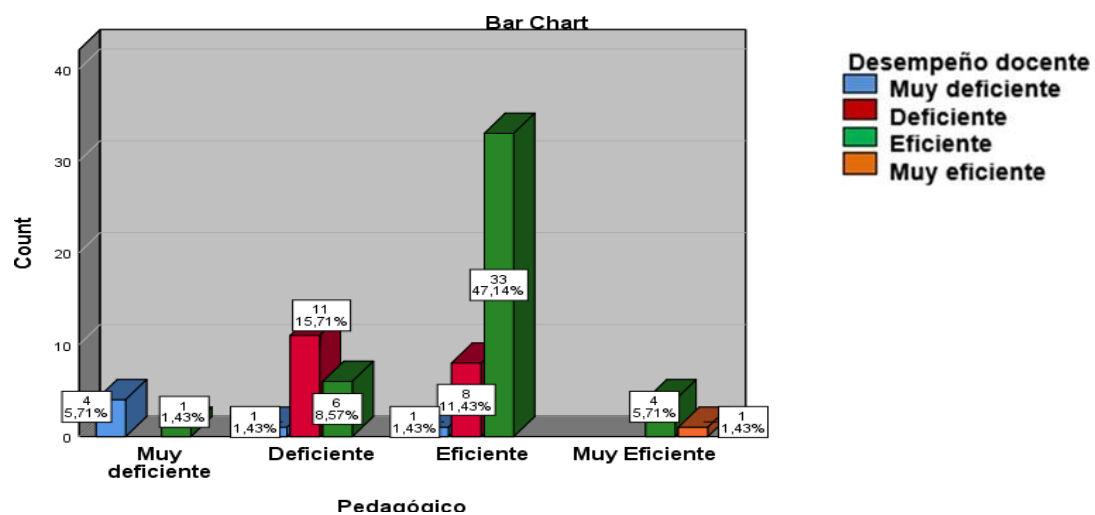
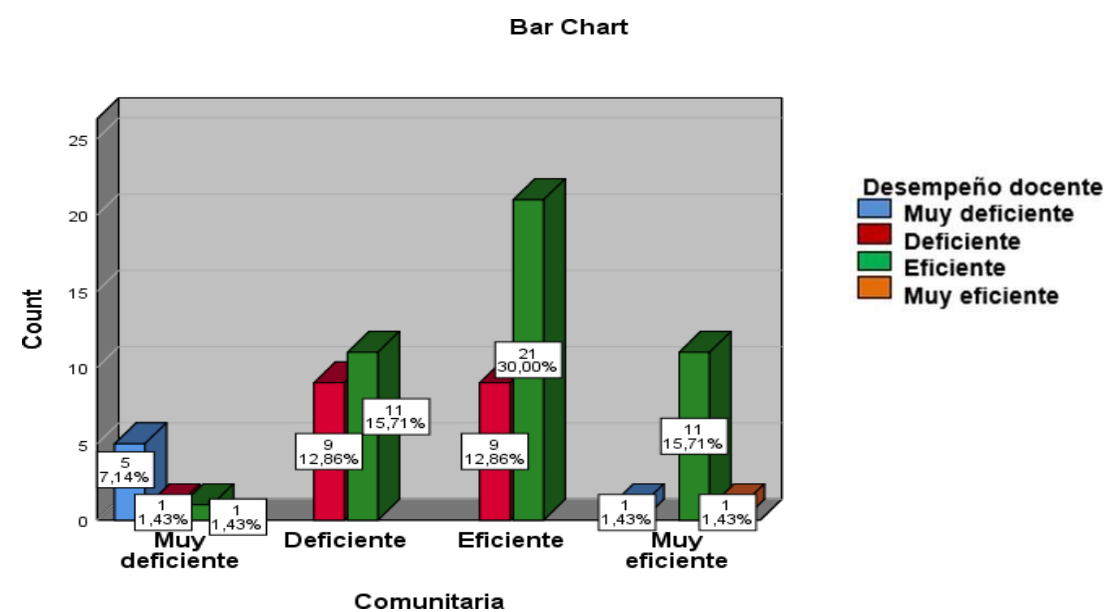


Figura 5. *Dimensión comunitaria y el desempeño docente*



## Anexo 7.

### Juicio de expertos sobre el instrumento para el recojo de información



#### PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR

Observaciones (en caso existan): El instrumento posee 90% de validez cualitativo

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ ]      Aplicable después de corregir [ X ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALEJANDRO RAMIREZ RIOS

DNI: 07191553.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de marzo del 2021


  
Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR

#### Cuestionario de la variable: Gestión educativa

El objetivo de esta encuesta es para desarrollar un estudio cuyo título es **La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales, 2021**. El documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello agradezco de antemano por su colaboración. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada, según las alternativas propuestas.

LEYENDA: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre										
Dim.	INDICADORES				1	2	3	4	5	
Institucional	<b>Proyectos institucionales</b>									
	1	¿El Proyecto educativo Institucional (PEI) es elaborado y/o actualizado en forma participativa?								
	2	¿Los otros Instrumentos de Gestión (PAT, RI y PCI) se elaboran y/o actualiza con la participación?								
	<b>Organización y funciones</b>									
	3	¿Los deberes y derechos de los diversos actores educativos que se contemplan en el RI son de conocimiento general?								
	4	¿La organización y las funciones del personal que labora en la I.E. es de conocimiento general?								
	<b>Comisiones de trabajo</b>									
	5	¿Las comisiones de trabajo cumplen sus funciones de manera eficiente?								
	<b>Comunicación</b>									
	6	¿Consideras que la comunicación es efectiva entre todos los actores educativos?								
Administrativa	<b>Clima Institucional</b>									
	7	¿Crees que el clima Institucional es armónico y democrático?								
	<b>Recursos económicos</b>									
	8	¿Los recursos económicos son utilizados para la mejora y/o adquisición de los bienes e inmueble de la IE?								
	<b>Recursos materiales</b>									
	9	¿Los recursos materiales (cuadernos de trabajo, textos etc.) son distribuidos de manera oportuna a los estudiantes y docentes?								
	10	¿El director brinda mantenimiento a la infraestructura de acuerdo con las necesidades de la IE?								
	<b>Calendarización</b>									



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

INSTITUTO VICEPRESIDENCIAL DE EVALUACIÓN

Pedagógica	11	¿El director vela por el cumplimiento con las horas efectivas del personal que labora en la IE (directivos, docentes, auxiliares, administrativos y personal de servicio)?								
	Potencial humano									
	12	¿Percibes que el talento humano es valorado en la IE?								
	Supervisión									
	13	¿Se supervisa de manera permanente el uso efectivo y pertinente de los recursos materiales en la IE?								
	14	¿Se supervisa el cuidado de los bienes e inmueble de la IE?								
	Planificación curricular									
	15	¿En la Institución educativa, los directivos promueven la planificación curricular bajo el enfoque constructivista?								
	16	¿Recibe orientaciones pedagógico por parte de los directivos en el proceso de elaboración o ajuste de su planificación curricular anual, unidades y sesiones de aprendizaje?								
	Monitoreo									
Pedagógica	17	¿Ha recibido la visita de parte de algún directivo para observar su clase, de manera periódica durante el año lectivo?								
	Acompañamiento y fortalecimiento del trabajo docente									
	18	¿Ha recibido acompañamiento pedagógico, después del monitoreo que recibió, a través de la asesoría con enfoque reflexivo?								
	19	¿Le resulta útil la retroalimentación que ha recibido, luego de ser observado en su desempeño en el aula?								
	Formación Docente									
	20	¿Se promueve estrategias de fortalecimiento docente (talleres de capacitación, grupos de interaprendizaje u otros) de manera periódica?								
	Enfoque de Evaluación									
	21	¿En la IE se promueve y se brinda orientaciones para práctica de la evaluación formativa?								
	22	¿Los estudiantes son evaluados con un enfoque formativo?								
	Tutoría									
Comunitaria	23	¿Considera que el comité de TOE participa de manera activa?								
	24	¿Considera que el plan de tutoría y convivencia escolar es funcional?								
	25	¿Existe capacidad para resolver problemas imprevistos por parte de los directivos y docentes?								
	Aliados estratégicos									
	26	¿Los actores educativos conocen y participan de las alianzas estratégicas establecidas entre la IE y las instituciones aliadas?								
	Participación									

27	¿El director, como parte de su gestión genera espacios de participación de los padres de familia?					
<b>Innovación al servicio</b>						
28	¿El servicio educativo esta ha mejorado en estos últimos años?					
<b>convivencia</b>						
29	¿El director favorece las buenas relaciones interpersonales y el respeto entre los docentes de esta IE?					
30	¿Considera que la relación entre estudiantes, docentes y padres de familia es óptima?					

#### Cuestionario de la variable: Desempeño docente

El objetivo de esta encuesta es para desarrollar un estudio cuyo título es **La gestión educativa y el desempeño docente en la I.E. Manuel Seoane Corrales, 2021**. El documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello agradezco de antemano por su colaboración. Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada, según las alternativas propuestas

LEYENDA: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre						
Dim.	Indicadores	1	2	3	4	5
Preparación y aprendizaje de los estudiantes	<b>comprensión de las Características del estudiante y su entorno</b>					
	1 ¿Conozco y comprendo las características evolutivas del estudiante, sus necesidades e intereses y los considero en la planificación curricular? <b>ELIMINAR SIGNO DE INTERROGACIÓN EN TODOS</b>					
	2 ¿Conozco las características del entorno donde se desenvuelve el estudiante?					
	<b>Programación curricular</b>					
	3 ¿Elaboro la programación curricular, unidades y sesiones teniendo en cuenta el enfoque por competencias?					
	4 ¿La planificación curricular lo realizo siempre de manera colegiada?					
	<b>Selección de materiales educativos</b>					
	5 ¿Selecciono material educativo físico o virtual con mucha facilidad?					
	<b>Estrategias de enseñanza</b>					
	6 ¿manejo adecuadamente las estrategias didácticas del enfoque constructivista?					
22 Identidad docente	7 ¿Las estrategias que utilizo para los aprendizajes son pertinentes? <b>CORREGIR ORTOGRAFIA</b>					
	<b>Evaluación</b>					
	8 ¿Antes de planificar me autoevalúo y reflexiono sobre					

LEYENDA: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre						
Dim.	Indicadores	1	2	3	4	5
Enseñanza aprendizaje de los estudiantes	<b>Teorías constructivistas</b>					
	9 ¿Aplico los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la clase teniendo en cuenta el enfoque constructivista?					
	<b>Resolución de problemas</b>					
	10 ¿Logré solucionar oportunamente los problemas suscitados en el aula entre estudiantes?					
	<b>Materiales didácticos</b>					
	11 ¿Hago uso de los cuadernos de trabajo o textos del MINEDU siempre?					
	12 ¿Los materiales de aprendizaje que utilizo <b>son pertinentes</b> porque guardan coherencia con el propósito de aprendizaje? <b>ORTOGRAFIA</b>					
	<b>Uso de materiales por estudiante</b>					
	13 ¿Promuevo el uso adecuado de los materiales educativos, como cuaderno de trabajo, textos etc.?					
	<b>Evaluación</b>					
Participación en la gestión con la comunidad	14 ¿Evalúo permanentemente los procesos de aprendizaje de sus estudiantes?					
	15 ¿Efectúo la evaluación por competencias de manera permanente?					
	<b>Clima democrático</b>					
	16 ¿No tengo dificultad para propiciar un clima democrático en el aula?					
	17 ¿Mantengo una comunicación eficaz con los padres de familia?					
22 Identidad docente	<b>Gestión</b>					
	18 ¿Gestiono y lo me involucro en actividades de proyección a la comunidad (escuelas de padres, proyectos comunitarios, día del logro etc.)?					
	<b>Proyectos</b>					
	19 ¿Presento y ejecuto proyectos innovadores y/o de emprendimiento involucrando a los y las estudiantes y padres de familia?					
	<b>Delibera proceso laboral</b>					
22 Identidad docente	20 Participo de las reuniones, talleres, capacitaciones, trabajo colegiado, GIAS etc. con responsable y de manera activa.					
	<b>Reflexiona aspecto pedagógico</b>					
22 Identidad docente	21 Demuestro iniciativa para realizar actividades que favorecen la mejora de los aprendizajes					
	20 ¿Reflexiono sobre mis <b>prácticas pedagógicas</b> asumiendo responsabilidades en los resultados de los logros de aprendizaje de los y las estudiantes?					

## PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR

Observaciones (en caso existan):

Sin observaciones

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Manuel Salvador Cama Sotelo

DNI: 10248111

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de marzo del 2021

Firma del experto informante  
Dr. Manuel Salvador Cama Sotelo  
DNI 10248111

## PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE ACOMPAÑAMIENTO FAMILIAR

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ x ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: HUGO LEGUA HERNÁNDEZ

DNI: 21491569.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de marzo del 2021



Firma del experto informante

## Anexo 8:

## Base de datos para el procesamiento estadístico

[illegible]

[illegible]